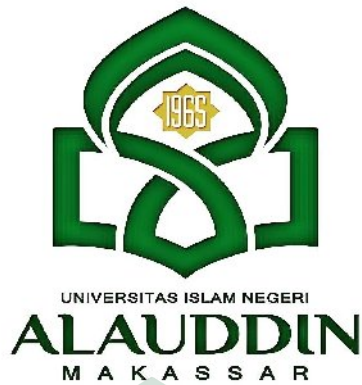


**HUBUNGAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA (SDM)
DENGAN KINERJA PEGAWAI DALAM PENINGKATAN PELAYANAN
KESEHATAN DI PUSKESMAS BATUA KECAMATAN MANGGALA
KOTA MAKASSAR
TAHUN 2015**



SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Meraih Gelar Sarjana
Kesehatan Masyarakat Jurusan Kesehatan Masyarakat
Pada Fakultas Kedokteran dan Ilmu Kesehatan
UIN Alauddin Makassar

Oleh :

REZKI BACHTIAR
NIM : 70200111065

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
ALAUDDIN
MAKASSAR
FAKULTAS KEDOKTERAN DAN ILMU KESEHATAN
UIN ALAUDDIN MAKASSAR
2016

PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi yang berjudul, "Hubungan Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) Dengan Kinerja Pegawai Dalam Peningkatan Pelayanan Kesehatan Di Puskesmas Batua Kecamatan Manggala Kota Makassar Tahun 2015", yang disusun oleh Rezki Bachtiar, NIM: 70200111065, mahasiswa Jurusan Kesehatan Masyarakat Fakultas Kedokteran dan Ilmu Kesehatan UIN Alauddin Makassar, telah diuji dan dipertahankan dalam sidang skripsi yang diselenggarakan pada hari Kamis, 24 Maret 2016, dinyatakan telah dapat diterima sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Kesehatan Masyarakat.

Makassar, 24 Maret 2016 M

DEWAN PENGUJI

Ketua	: Dr. dr.H. Andi Armyn Nurdin, M.Sc.	(.....)
Penguji I	: Muhammad Rustmin, SKM.,MARS	(.....)
Penguji II	: Prof. Dr. H. Muh. Natsir, MA	(.....)
Pembimbing I	: M. Fais Satrianegara, SKM., MARS	(.....)
Pembimbing II	: Syarfaini, SKM., M.Kes	(.....)

Diketahui Oleh:

a/ Dekan Fakultas Kedokteran dan Ilmu Kesehatan
UIN Alauddin Makassar b/

Dr. dr.H. Andi Armyn Nurdin, M.Sc.

NIP: 19550203 198312 1 001

ABSTRAK

Nama Penulis : Rezki Bachtiar
Nim : 70200111065
Judul Skripsi : Hubungan Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) dengan Kinerja Pegawai dalam Peningkatan Pelayanan Kesehatan di Puskesmas Batua Kecamatan Manggala Kota Makassar Tahun 2015.

Kinerja merupakan ukuran hasil kerja yang menggambarkan sejauh mana aktivitas seseorang dalam melaksanakan tugas dan berusaha mencapai tujuan yang ditetapkan. Dalam setiap organisasi dilakukan oleh segenap sumber daya manusia. Sumber daya merupakan salah satu faktor terpenting dalam suatu organisasi yang dapat menentukan tercapainya tujuan organisasi.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara pendidikan, pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja petugas kesehatan di Puskesmas Batua. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan *cross sectional study*. Metode pengumpulan data yang digunakan yaitu melalui pengumpulan data primer (langsung) terhadap responden melalui kuesioner dan menggunakan data sekunder (data kepustakaan dan instansi terkait). Teknik pengambilan sampel dilakukan dengan teknik *total sampling*. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 36 orang yang merupakan pegawai Puskesmas Batua.

Analisis data yang dilakukan adalah univariat dan bivariat dengan uji *chi square*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada hubungan antara pendidikan dengan kinerja pegawai di Puskesmas Batua dengan nilai $p=0.002$ (nilai $p<0.05$), ada hubungan antara pelatihan dengan kinerja pegawai di Puskesmas Batua dengan nilai $p=0,032$ (nilai $p<0.05$), dan ada hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja pegawai di Puskesmas Batua dengan nilai $p=0,002$ (nilai $p<0,05$). Diharapkan kepada petugas kesehatan agar meningkatkan kinerja sehingga mutu pelayanan puskesmas terhadap masyarakat akan semakin baik. dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan antara pendidikan, pelatihan, motivasi kerja dengan kinerja pegawai di Puskesmas Batua Kota Makassar

Kata Kunci : Kinerja, Pendidikan, Pelatihan, dan Motivasi Kerja.

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Pertama-tama penulis menghaturkan puji syukur ke hadirat Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan hidayahNya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “**Hubungan Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) dengan Kinerja Pegawai dalam Peningkatan Pelayanan Kesehatan di Puskesmas Batua Kecamatan Manggala Kota Makassar Tahun 2015**” ini. Salam dan salawat tetap dilimpahkan kepada junjungan kita Nabi Besar, Nabi Akhirul Zaman, Nabi Pembawa Rahmat Bagi Alam Semesta, Nabi Muhammad SAW, beserta para keluarga dan para sahabatnya serta para pengikutnya sampai akhir zaman nanti, insya'Allah termasuk kita semua yang membaca skripsi ini. Amiin.

Melalui kesempatan ini, penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu semasa penulis berjuang menuntut ilmu di kampus khususnya pihak yang membantu untuk kelancaran penulisan skripsi ini. Rasanya begitu banyak bantuan yang telah penulis terima, sehingga penulis mendapatkan banyak kemudahan dalam menyelesaikan skripsi ini. Ucapan terima kasih setulus hati penulis sampaikan kepada :

1. Kedua orang tua tercinta, Ayahanda **H. Bachtiar, SE** dan Ibunda **Hj. Hasma.** yang telah membesarkan penulis dengan penuh kasih sayang dan doa yang terus mengalir untuk keberhasilan penulis dalam meraih tujuan hidup. Saudara dan saudari penulis, Kartini, Sri Arna Ningsih, Rahmah, Hardianti Anugrah, Hikmah, Sultan Bahrin, Wahyuni Islami, Pangeran

Abdillah, Fitrah Amaliah, yang senantiasa menyemangati dan memberi dukungan untuk penulis. Kepada keluarga besar penulis yang telah memberikan dukungan baik moril maupun materil kepada penulis.

2. Prof. Dr. Musafir Pababbari, M. Si., selaku Rektor UIN Alauddin Makassar
3. Dr. dr. H. Andi Armyn Nurdin, M.Sc selaku Dekan Fakultas dan seluruh jajarannya yang telah membimbing dan memberikan fasilitas selama penulis menempuh pendidikan di Fakultas Kedokteran dan Ilmu Kesehatan UIN Alauddin Makassar
4. Bapak Hasbi Ibrahim SKM., M.Kes, selaku Ketua Jurusan Program Studi Kesehatan Masyarakat Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar.
5. Bapak M. Fais Satrianegara,SKM., MARS. dan Ibu Syarfaini, SKM., M.Kes. selaku dosen pembimbing yang senantiasa meluangkan waktu untuk memberikan bimbingan dengan sabar, tenang dalam memberikan masukan bagi penulis. Semoga kesabaran dan kesungguhan tulus ini dicatat sebagai ibadah disisi Allah Swt.
6. Bapak Muhammad Rusmin, SKM., MARS. selaku penguji Akademik dan Bapak Prof. Dr. H. Muh. Natsir, M.A. selaku penguji Agama yang telah memberikan saran dan kritik untuk perbaikan skripsi ini.
7. Kepala dan seluruh staf Puskesmas Batua Kota Makassar
8. Seluruh Bapak-Ibu Dosen Fakultas Kedokteran dan Ilmu Kesehatan yang telah membagi ilmunya selama penulis menjalani pendidikan di kampus ini.

9. Teman-teman angkatan 2011 Hero of Hygea, kalian telah memberikan makna perjuangan dalam kebersamaan yang penuh warna-warni, semua untuk satu tujuan demi kebaikan kita bersama.
10. Teman-teman yang menjadi bagian hidup penulis, terkhusus Rilana, Itha, Anha, Arfandi, Inha, Iin, Evhi, Nanang, Arif, Kia, Huda, Rezky, Ayhu, dan Reni.
11. Teman-teman terbaikku di lokasi PBL dan KKN

Kepada pribadi-pribadi tersebut di atas dan juga kepada pribadi-pribadi yang belum dan tidak dapat disebutkan satu persatu, sekali lagi penulis mengucapkan terima kasih. Semoga segala perhatian, bantuan dan budi baik yang telah diberikan kepada penulis, akan mendapat balasan yang lebih baik dari Allah SWT dan menjadi tabungan amal ibadah untuk hari akhir nanti, Amiin ya rabbal 'alamin.

Disadari sepenuhnya bahwa meskipun skripsi ini telah disusun dengan usaha yang semaksimal mungkin, namun bukan mustahil bila di dalamnya terdapat berbagai kekurangan dan kesalahan. Oleh karena itu, kritik dan saran sangat penulis harapkan untuk perbaikan demi kesempurnaan skripsi ini dan untuk pembelajaran di masa yang akan datang. Walaupun hanya setetes harapan, penulis berharap agar skripsi ini dapat bermanfaat adanya.

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Makassar, November 2015

Penulis

DAFTAR ISI

JUDUL	i
LEMBAR PENGESAHAN	ii
ABSTRAK	iii
KATA PENGANTAR	iv-vi
DAFTAR ISI	vii-x
DAFTAR TABEL	xi-xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
BAB I PENDAHULUAN	1-14
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	5
C. Hipotesis Penelitian	5
D. Definisi Operasional dan Ruang Lingkup Penelitian	7
1. Definisi Operasional	7
a. Variabel Independen	7
b. Variabel Dependen	8
2. Ruang Lingkup Penelitian	10
E. Kajian Pustaka/ Penelitian Terdahulu	11
F. Tujuan Penelitian	13
1. Tujuan Umum	13
2. Tujuan Khusus	13
G. Manfaat Penelitian	13
1. Instansi	14
2. Ilmu Pengetahuan	14
BAB II TINJAUAN TEORITIS	15- 34
A. Tinjauan Umum Pengembangan SDM	15

1. Definisi Pengembangan SDM	15
B. Tinjauan Umum Kinerja Pegawai	20
1. Definisi Kinerja Pegawai	20
2. Standar Layanan Kesehatan	31
C. Kerangka Konsep	34
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	35-39
A. Jenis Penelitian dan Lokasi Penelitian	35
1. Jenis penelitian	35
2. Lokasi penelitian	35
B. Pendektan Penelitian	35
C. Populasi dan Sampel	35
1. Populasi	35
2. Sampel	36
D. Metode Pengumpulan Data	36
1. Data Primer	36
2. Data Sekunder	36
E. Instrumen Penelitian	37
F. Teknik Pengolahan Data dan Analisis	37
G. Validasi Koesioner	38-
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	40-62
A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian	40
1. Sejarah Puskesmas Batua	40
2. Letak Geografis	41
3. Demografi	42
4. Visi dan Misi Puskesmas Batua	42
B. Hasil Penelitian	44
1. Karasteristik Responden	45
2. Analisis Univariat	47

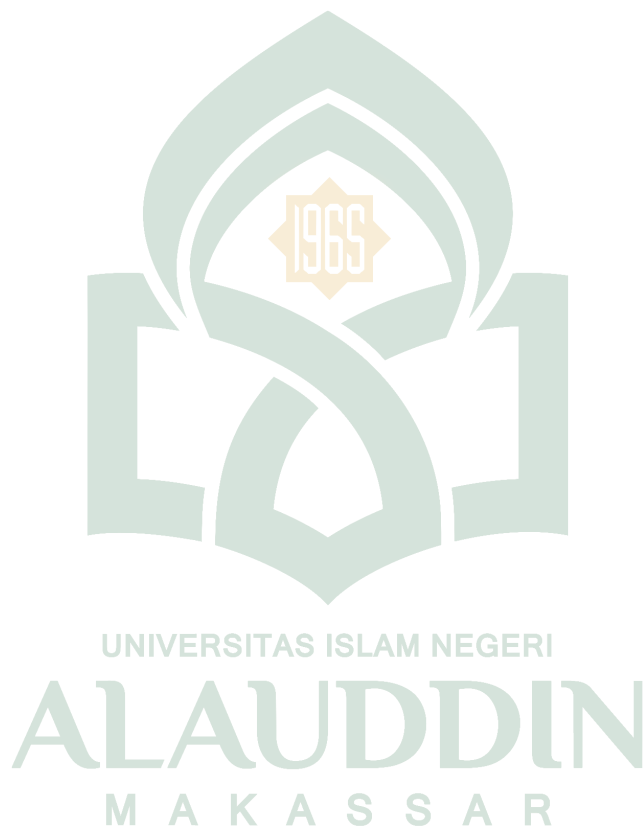
3. Analisis Bivariat.....	49
C. Pembahasan.....	51
1. Pengembangan SDM di Puskesmas Batua.....	52
2. Hubungan pendidikan dengan kinerja pegawai.....	52
3. Hubungan pelatihan dengan kinerja pegawai.....	56
4. Hubungan motivasi kerja dengan kinerja pegawai.....	60
BAB V PENUTUP.....	65-66
A. Kesimpulan.....	
B. Saran.....	



DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Kajian Pustaka.....	11-12
Tabel 3.1	Hasil Uji Validasi Pelatihan, Motivasi, dan Kinerja.....	39
Tabel 4.1	Demografi Penduduk Berdasarkan Kelurahan di Wilayah Kerja Puskesmas Batua Tahun 2015	42
Tabel 4.2	Data Tenaga Kerja Puskesmas Batua Tahun 2015.....	44
Tabel 4.3	Distribusi Karakteristik Responden Berdasarkan Usia di Puskesmas Batua Kota Makassar Tahun 2015	45
Tabel 4.4	Distribusi Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin di Puskesmas Batua Kota Makassar Tahun 2015.....	45
Tabel 4.5	Distribusi Karakteristik Responden Berdasarkan Jenjang Pendidikan di Puskesmas Batua Kota Makassar Tahun 2015.....	46
Tabel 4.6	Distribusi Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Tenaga Kerja Kesehatan di Puskesmas Batua Kota Makassar Tahun 2015	46
Tabel 4.7	Distribusi Berdasarkan Pendidikan Responden di Puskesmas Batua Kota Makassar Tahun 2015	47
Tabel 4.8	Distribusi Berdasarkan Pelatihan Responden di di Puskesmas Batua Kota Makassar Tahun 2015	47
Tabel 4.9	Distribusi Berdasarkan Motivasi Kerja Responden di Puskesmas Batua Kota Makssar Tahun 2015	48
Tabel 4.10	Distribusi Berdasrkan Kinerja Responden di Puskesmas Batua Kota Mkassar Tahun 2015	48
Tabel 4.11	Distribusi Pendidikan dengan Kinerja Pegawai di Puskesmas Batua Kota Makssar Tahun 2015	49

Tabel 4.12	Hubungan Pelatihan dengan Kinerja Pegawai di Puskesmas Batua Kota Makassar Tahun	50
Tabel 4.13	Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Pegawai di Puskesmas Batua Kota Makassar Tahun 2015	51



BAB I

TINJAUAN PUSTAKA

A. Latar Belakang Masalah

Undang-Undang Dasar 1945 mengamanatkan bahwa kesehatan adalah merupakan hak asasi manusia. Pada pasal 28 H dinyatakan bahwa setiap orang berhak hidup sejahtera lahir dan batin, bertempat tinggal dan mendapatkan lingkungan hidup yang baik dan sehat serta berhak memperoleh pelayanan kesehatan. Selanjutnya pada pasal 34 ayat 3 dinyatakan bahwa negara bertanggung jawab atas penyediaan fasilitas pelayanan kesehatan dan fasilitas pelayanan umum yang layak. Hal tersebut menunjukkan bahwa pemerintah berkewajiban untuk menyehatkan yang sakit dan berupaya mempertahankan yang sehat untuk tetap sehat. Berdasarkan UU Nomor 36 tahun 2009 tentang Kesehatan menyebutkan bahwa kesehatan adalah keadaan sejahtera dari badan, jiwa dan sosial yang memungkinkan setiap orang hidup produktif secara sosial dan ekonomis. Dengan demikian kesehatan selain sebagai hak asasi manusia, kesehatan juga merupakan suatu investasi.

Pusat Kesehatan Masyarakat (Puskesmas) adalah fasilitas pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan upaya kesehatan masyarakat dan upaya kesehatan perseorangan tingkat pertama, dengan lebih mengutamakan upaya promotif dan preventif, untuk mencapai derajat kesehatan masyarakat yang setinggi-tingginya di wilayah kerjanya (Permenkes RI, 2014).

Beberapa permasalahan yang sangat erat hubungannya dengan pembangunan kesehatan di Indonesia yaitu : disparitas status kesehatan, beban

ganda penyakit, kinerja pelayanan kesehatan yang rendah, perilaku masyarakat yang kurang mendukung pola hidup bersih dan sehat, rendahnya kualitas, pemerataan dan keterjangkauan pelayanan kesehatan, terbatasnya tenaga kesehatan dan distribusi tidak merata, rendahnya status kesehatan penduduk miskin. Diantara beberapa permasalahan tersebut untuk menjangkau kualitas pelayanan kesehatan harus membenahi kinerja pelayanan kesehatan yang rendah dan pengembangan sumber daya manusia kesehatan baik jumlah, jenis, kualitas maupun distribusinya (Adisasmoto, 2010: 5).

Masalah sumber daya manusia masih menjadi sorotan bagi organisasi untuk tetap dapat bertahan di era globalisasi. Sumber daya manusia mempunyai peran utama dalam setiap kegiatan organisasi. Walaupun didukung dengan sarana dan prasarana serta sumber dana yang berlebihan, tetapi tanpa dukungan sumber daya manusia yang handal, kegiatan organisasi tidak akan terselesaikan dengan baik. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan dengan segala kebutuhannya. Sebagai kunci pokok, sumber daya manusia akan menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan organisasi. Tuntutan organisasi untuk memperoleh, mengembangkan dan mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas semakin mendesak sesuai dengan dinamika lingkungan yang selalu berubah.

Organisasi merupakan sarana kegiatan orang-orang dalam usaha mencapai tujuan bersama. Dalam wadah kegiatan ini, setiap orang atau pegawai harus memiliki kemampuan yang tinggi dalam melaksanakan tugas, wewenang dan tanggung jawabnya masing-masing sesuai dengan jabatannya.

Pengembangan sumber daya manusia mengandung tugas untuk mendayagunakan sumber daya manusia yang dimiliki oleh suatu lembaga secara optimal, sehingga sumber daya manusia dapat bekerja secara maksimal untuk bersama-sama mencapai tujuan sesuai dengan visi dan misi organisasi.

Dalam organisasi pemerintahan, kinerja pegawai dalam melakukan tugasnya atau pekerjaannya sering tidak sesuai dengan yang diharapkan masyarakat. Mereka sering melakukan kesalahan yang tidak seharusnya terjadi misalnya sering tidak masuk kerja, tidak sungguh-sungguh mematuhi peraturan jam kerja. Hal ini akan berakibat tidak baik bagi organisasi, karena pekerjaan menjadi sering tidak dapat selesai pada waktu yang ditentukan, banyak waktu tidak terpakai dengan baik. Mereka beranggapan bekerja di pemerintahan itu tidak perlu bekerja maksimal, karena gaji sudah ditetapkan jumlahnya, tunjangan sudah diberikan. Selain itu fenomena masih adanya pegawai yang tidak bekerja pada saat jam kerja atau memanfaatkan waktu kerja untuk melakukan hal-hal lain di luar pekerjaannya. Hal ini berakibat pada rendahnya kinerja pegawai, karena perhatiannya terbagi dengan aktifitasnya di luar dari kewajibannya sebagai pelayan publik. Sehingga pegawai tersebut tidak secara total memberikan pengabdian diri pada organisasi.

Puskesmas Batua terletak di Kecamatan Manggala, dimana luas wilayah kerja Puskesmas Batua adalah 1.017,01 km terdiri atas 3 kelurahan diantaranya, Batua, Borong, dan Tello Baru. Kelurahan Batua terdapat 11 RW dan 53 RT, kelurahan Borong terdapat 11 RW dan 58 RT, sedangkan kelurahan Tello Baru

terdapat 11 RW dan 48 RT. Jumlah tenaga kesehatan yang ada di Puskesmas Batua sebanyak 48 orang (Profil Puskesmas Batua, 2014).

Berdasarkan data dari Puskesmas Batua data kunjungan pasien yaitu: Pada tahun 2012 sebanyak 128.086 orang, pada tahun 2013 sebanyak 104.444 orang dan pada tahun 2014 mengalami penurunan jumlah kunjungan pasien sebanyak 50.936 orang. Mengingat jumlah kunjungan pasien ke Puskesmas Batua mengalami penurunan dalam tiga tahun terakhir, maka perlu diketahui bagaimana mutu pelayanan pengobatan di Puskesmas Batua.

Hasil survei pendahuluan melalui wawancara dan observasi, diketahui bahwa masih ada beberapa permasalahan yang terkait dengan mutu pelayanan, diantaranya terdapat beberapa keluhan dari pasien yang pernah berobat ke Puskesmas Batua seperti 1) jam pelayanan belum tepat waktu sehingga pasien sering menunggu petugas, 2) ketelitian dan kecepatan petugas dalam memberikan pelayanan masih kurang. Diketahui bahwa untuk satu orang pasien di Puskesmas dibutuhkan waktu tunggu di loket 10 menit, di ruang periksa 15 sampai 20 menit dan ditempat resep biasa mencapai 15 menit, jadi untuk satu kali kunjungan pasien membutuhkan waktu 45 menit sampai 1 jam.

Untuk mencapai derajat kesehatan yang optimal dan memuaskan bagi pasien melalui upaya kesehatan perlu adanya pelayanan yang baik yang diberikan oleh pegawai, oleh sebab itu dituntut kinerja yang tinggi dari pegawai. Pengelolaan sumber daya manusia sangat penting peranannya dan sangat berpengaruh terhadap tercapainya tujuan organisasi, salah satunya adalah meningkatkan kinerja pegawai. Salah satu indikator layanan yang menjadi kunci

penting bagi para pasien sebagai konsumen meliputi layanan yang tepat, terutama saat registrasi dan waktu tunggu. Harapan pasien terhadap kecepatan pelayanan cenderung meningkat dari waktu ke waktu sejalan dengan kemajuan teknologi dan informasi kesehatan yang dimiliki oleh pengguna layanan kesehatan. Nilai waktu bagi masyarakat semakin mahal karena masyarakat merasa kegiatan ekonominya semakin meningkat. Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan memilih judul “Hubungan pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) dengan Kinerja Pegawai dalam Peningkatan Pelayanan Puskesmas Batua Kecamatan Manggala Kota Makassar Tahun 2015”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan pada latar belakang masalah diatas maka dapat dirumuskan masalah dalam penelitian ini yaitu, apakah ada hubungan pengembangan sumber daya manusia (SDM) dengan kinerja pegawai dalam peningkatan pelayanan kesehatan di wilayah kerja Puskesmas Batua Kecamatan Manggala Kota Makassar Tahun 2015?

C. Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah pernyataan sementara yang merupakan dugaan atau terkaan tentang apa saja yang peneliti amati dalam usaha untuk memahaminya. Fungsi utama dari hipotesis adalah membuka kemungkinan untuk menguji kebenaran teori sehingga segala pernyataan berdasarkan suatu teori dalam bentuk yang dapat diuji validitasnya. Hipotesis dalam penelitian ini adalah:

1. Ha (Hipotesis Alternatif) :

- a. Ada hubungan antara pendidikan terhadap kinerja pegawai dalam peningkatan pelayanan kesehatan di Puskesmas Batua Kecamatan Manggala Kota Makassar Tahun 2015.
- b. Ada hubungan antara pelatihan terhadap kinerja pegawai dalam peningkatan pelayanan kesehatan di Puskesmas Batua Kecamatan Manggala Kota Makassar Tahun 2015.
- c. Ada hubungan antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai dalam peningkatan pelayanan kesehatan di Puskesmas Batua Kecamatan Manggala Kota Makassar Tahun 2015.

2. H0 (Hipotesis Null):

- a. Tidak ada hubungan antara pendidikan terhadap kinerja pegawai dalam peningkatan pelayanan kesehatan di Puskesmas Batua Kecamatan Manggala Kota Makassar Tahun 2015.
- b. Tidak ada hubungan antara pelatihan terhadap kinerja pegawai dalam peningkatan pelayanan kesehatan di Puskesmas Batua Kecamatan Manggala Kota Makassar Tahun 2015.
- c. Tidak ada hubungan antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai dalam peningkatan pelayanan kesehatan di Puskesmas Batua Kecamatan Manggala Kota Makassar Tahun 2015.

D. Definisi Operasional dan Ruang Lingkup Penelitian

1. Definisi Operasional

a. Variabel independen

1) Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM)

Pengembangan sumber daya manusia adalah kegiatan yang dilakukan untuk memperbaiki, meningkatkan pengetahuan pegawai baik dari segi kemampuan pengetahuan secara teori maupun praktek.

Pengembangan sumber daya manusia sebagai variabel bebas, diukur melalui indikator sebagai berikut :

1. Pendidikan

Pendidikan merupakan tingkat pendidikan formal terakhir yang pernah dilalui oleh pegawai kesehatan dan berijazah.

Kriteria objektif :

- a. Rendah : Apabila pendidikan responden SMA
- b. Sedang : Apabila pendidikan responden D1-D3
- c. Tinggi : Apabila pendidikan responden S1-S2

(Ditjen Dikti, Kementerian Diknas, 2010)

2. Pelatihan

Pelatihan adalah proses pendidikan informal untuk memperbaiki dan meningkatkan kemampuan sehingga pegawai dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya.

Kriteria objektif :

- a. Pernah pelatihan : Apabila jawaban responden $> 50\%$ dari total skor pertanyaan
- b. Tidak pernah pelatihan : Apabila jawaban responden $< 50\%$ dari total skor pertanyaan

(Sugiyono, Metode Penelitian Administrasi, 2000)

3. Motivasi kerja

Motivasi kerja adalah dorongan yang memberikan semangat kerja kepada para petugas untuk berperilaku tertentu dalam usaha mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Kriteria objektif :

Jumlah pertanyaan sebanyak 10 nomor

- a. Ada motivasi : Apabila jawaban responden $< 50\%$ dari total skor pertanyaan
- b. Tidak ada motivasi : Apabila jawaban responden $\geq 50\%$ dari total skor pertanyaan

(Sugiyono, Metode Penelitian Administrasi, 2000)

b. Variabel dependen

2) Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai adalah serangkaian prestasi atau hasil yang diperoleh dari kegiatan atau pekerjaan selama beberapa waktu tertentu. Cara mengukur kinerja melihat hasil dari jumlah pertanyaan secara keseluruhan yaitu kemampuan kerja,

disiplin kerja dan dukungan organisasi sebanyak 20 pertanyaan dengan menggunakan skala guttmen.

Kriteria objektif :

- a. Cukup : Apabila jawaban responden $> 50\%$ dari total skor pertanyaan
- b. Kurang : Apabila jawaban responden $< 50\%$ dari total skor pertanyaan

(Sugiyono, Metode Penelitian Administrasi, 2000)

Kinerja pegawai sebagai variabel terikat diukur melalui 3 indikator sebagai berikut:

1. Kemampuan kerja

Kemampuan kerja adalah professional kerja tenaga kesehatan untuk melaksanakan tugas yang dibebankan padanya sesuai dengan pendidikan profesi atau pendidikan tambahan.

2. Disiplin kerja

Disiplin kerja adalah ketaatan pada aturan, menciptakan dan memelihara suasana kerja yang baik, sadar akan tugas dan tanggung jawabnya.

3. Dukungan organisasi

Dukungan organisasi adalah mengacu pada persepsi pegawai mengenai sejauh mana organisasi menilai kontribusi mereka dan peduli terhadap kesejahteraan mereka.

c. Pelayanan Kesehatan

Pelayanan kesehatan merupakan faktor penting dalam meningkatkan derajat kesehatan dan kesejahteraan setiap insan di seluruh dunia. Setiap orang mempunyai hak dalam memperoleh pelayanan kesehatan dan pemerintah

bertanggung jawab atas ketersediaan segala bentuk upaya kesehatan yang bermutu, aman, efisien, dan terjangkau oleh seluruh lapisan masyarakat (Pasal 19 UU No. 36 Tahun 2009). Salah satu upaya tersebut yaitu dengan peningkatan ketersediaan dan pemerataan fasilitas pelayanan kesehatan dasar seperti puskesmas di setiap daerah. (Bappenas, 2009)

E. Ruang Lingkup Penelitian

Dalam ruang lingkup penelitian ini, penulis mengambil tempat di Puskesmas Batua Kecamatan Manggala Kota Makassar Tahun 2015.



F. Kajian Pustaka



G. Tujuan dan Manfaat

1. Tujuan Umum

Untuk mengetahui hubungan pengembangan sumber daya manusia (SDM) dengan kinerja pegawai dalam peningkatan pelayanan kesehatan di wilayah kerja Puskesmas Batua Kecamatan Manggala Kota Makassar.

2. Tujuan Khusus

- a. Untuk mengetahui hubungan antara pendidikan dengan kinerja pegawai dalam peningkatan pelayanan kesehatan di Puskesmas Batua Kecamatan Manggala Kota Makassar Tahun 2015.
- b. Untuk mengetahui hubungan antara pelatihan dengan kinerja pegawai dalam peningkatan pelayanan kesehatan di Puskesmas Batua Kecamatan Manggala Kota Makassar Tahun 2015.
- c. Untuk mengetahui hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja pegawai dalam peningkatan pelayanan kesehatan di Puskesmas Batua Kecamatan Manggala Kota Makassar Tahun 2015.

H. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi salah satu bahan acuan untuk digunakan sebagai berikut :

1. Instansi

Diharapkan menjadi bahan evaluasi dan bahan perbaikan pada kinerja pegawai di Puskesmas Batua Kecamatan Manggala Kota Makassar

2. Ilmu Pengetahuan

Diharapkan dapat memberikan sumbangsi dan manfaat bagi ilmu pengetahuan serta berbagai aktivitas penelitian yang akan datang.



BAB II

TINJAUAN TEORITIS

A. Tinjauan Umum Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM)

1. Definisi Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM)

Pengembangan sumber daya manusia adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual dan moral pegawai sesuai dengan kebutuhan pekerjaan atau jabatan melalui pendidikan dan latihan (Hasibuan, 2000).

Pengembangan sumber daya manusia adalah setiap usaha untuk memperbaiki pelaksanaan pekerjaan yang sekarang maupun yang akan datang, dengan memberikan informasi, mempengaruhi sikap atau menambah kecakapan. Dengan kata lain, pengembangan sumber daya manusia adalah setiap kegiatan yang dimaksudkan untuk mengubah perilaku seseorang, terdiri dari pengetahuan, kecakapan dan sikap (Moekijat, 1991).

Pengembangan sumber daya manusia adalah suatu usaha yang ditujukan untuk memajukan pegawai baik dari segi karir, pengetahuan maupun kemampuan (Moenir, 1992).

Pengembangan sumber daya manusia adalah usaha untuk memperbaiki atau meningkatkan pengetahuan umum bagi pegawai agar pelaksanaan tujuan lebih efektif dan efisien (Heldjrachman, 1991).

Pengembangan sumber daya manusia adalah suatu upaya untuk mengembangkan kualitas atau kemampuan sumber daya manusia melalui proses

perencanaan pendidikan, pelatihan dan pengelolaan tenaga atau pegawai untuk mencapai suatu hasil optimal (Notoadmodjo, 2003)

Pengembangan sumber daya manusia melibatkan proses pengubahan perilaku (*behavior engineering*). Kata "belajar" menurut para pakar memang selalu melibatkan proses perubahan perilaku (dari suatu keadaan ke keadaan lain yang lebih baik). Di samping itu, harus pula ditegaskan bahwa "pengalaman belajar" di dalam proses itu harus dilakukan secara sadar, yakni direncanakan dengan baik, dilaksanakan secara cermat, dan diukur tingkat efektivitasnya. Dari pengertian diatas maka pengembangan sumber daya manusia merupakan proses merubah sumber daya manusia yang dimiliki organisasi, dari suatu keadaan ke keadaan lain yang lebih baik untuk mempersiapkan suatu tanggung jawab di masa mendatang dalam mencapai tujuan organisasi.

Tujuan pengembangan sumber daya manusia mempunyai dua dimensi yaitu dimensi individual dan dimensi institusional/organisasional. Tujuan yang berdimensi individual mengacu kepada sesuatu yang dicapai oleh seorang pegawai. Tujuan berdimensi institusional mengacu kepada apa yang dapat dicapai oleh institusi/organisasi sebagai hasil dari program-program pengembangan sumber daya manusia (Siregar, 2009)

Dari beberapa pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa pengembangan sumber daya manusia adalah suatu usaha yang ditujukan untuk memajukan pegawai sehingga dapat mengubah perilaku pegawai terhadap pekerjaannya, baik dari segi sikap, pengetahuan maupun kemampuan.

Dalam ayat ini terdapat ajakan untuk mengembangkan potensi edukasi yang kita miliki, dengan mengembangkan potensi-potensi yang kita miliki maka kita akan lebih bersyukur kepada Allah dengan segala kemurahan-Nya.

Firman Allah swt dalam QS. An-nahl (16): 78

وَاللَّهُ أَخْرَجَكُمْ مِنْ بُطُونِ أُمَّهَاتِكُمْ لَا تَعْلَمُونَ شَيْئًا وَجَعَلَ لَكُمُ السَّمْعَ وَالْأَبْصَارَ وَالْأَفْئِدَةَ
لَعَلَّكُمْ تَشْكُرُونَ

Terjemahnya :

"Dan Allah mengeluarkan kamu dari perut ibumu dalam keadaan tidak mengetahui sesuatupun, dan dia memberi kamu pendengaran, penglihatan dan hati, agar kamu bersyukur (Kemenag RI, 2007).

Dijelaskan dalam tafsir Al-Misbah : Dan sebagaimana Allah mengeluarkan kamu berdasar kuasa dan ilmu-Nya dari perut ibu-ibu kamu sedang tadinya kamu tidak wujud, maka demikian juga Dia dapat mengeluarkan kamu dari perut bumi dan menghidupkan kamu kembali. Ketika Dia mengeluarkan kamu dari ibu-ibu kamu, kamu semua dalam keadaan tidak mengetahui sesuatu pun yang ada disekeliling kamu dan Dia menjadikan bagi kamu pendengaran, penglihatan-penglihatan dan aneka hati, sebagai bekal dan alat-alat untuk meraih pengetahuan agar kamu bersyukur dengan menggunakan alat-alat tersebut sesuai dengan tujuan Allah menganugerahkannya kepada kamu (M. Quraish Shihab, 2009).

Pengembangan sumber daya manusia bertujuan untuk menghasilkan sumber daya manusia organisasi yang andal dan memiliki kompetensi yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Tujuan pengembangan sumber daya manusia pada akhirnya adalah untuk menciptakan pegawai yang memiliki kinerja yang baik

dengan cara meningkatkan kemampuan mereka untuk dapat berkinerja lebih baik. Jika kinerja pegawai sebelumnya adalah positif, maka pengembangan yang diberikan bertujuan untuk semakin meningkatkan prestasi pegawai tersebut dalam proses menapaki jenjang karir. Sedangkan bila kinerja sebelumnya negatif, maka tujuan pengembangan sumber daya manusia adalah untuk memperbaikinya agar menjadi baik dan positif.

Adapun indikator pengembangan sumber daya manusia yang diteliti yaitu:

a. Pendidikan

Menurut undang-undang No. 20 tahun 2003 (dalam hasbullah, 2009) menyatakan bahwa pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual, keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia serta keterampilan yang diperlukan untuk dirinya, masyarakat, bangsa dan Negara.

b. Pelatihan

Menurut Pasal I Ayat 9 Undang-Undang No.13 Tahun 2003. Pelatihan kerja adalah keseluruhan kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan, serta mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, disiplin, sikap, dan etos kerja pada tingkat keterampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan dan pekerjaan.

Menurut Hasibuan (2000), pendidikan merupakan indikator yang mencerminkan kemampuan seseorang untuk dapat menyelesaikan suatu

pekerjaan. Dengan latar belakang pendidikan pula seseorang dianggap akan mampu menduduki suatu jabatan tertentu.

Michael J. Jucius dalam Moenir (1992) mendefinisikan pelatihan sebagai suatu proses peningkatan sikap, kemampuan dan kecakapan dari para pegawai untuk menyelenggarakan pekerjaan khusus.

Pelatihan menurut Edwin B. Flippo dalam Moekijat (1991) adalah tindakan untuk meningkatkan pengetahuan, kecakapan seseorang pegawai untuk melaksanakan suatu pekerjaan tertentu.

Dari pengertian tersebut pelatihan dapat disimpulkan sebagai suatu proses yang didalamnya terdapat suatu kegiatan yang bertujuan untuk pengembangan serta perbaikan kinerja para peserta pelatihan dalam meningkatkan tujuan-tujuan organisasional yang bersangkutan.

Dalam pelatihan diciptakan suatu lingkungan dimana para karyawan dapat memperoleh atau mempelajari sikap, kemampuan, keahlian, pengetahuan dan perilaku yang spesifik yang berkaitan dengan pekerjaannya. Pelatihan biasanya berfokus pada penyediaan keterampilan-keterampilan khusus bagi karyawan sehingga langsung terpakai untuk pelaksanaan pekerjaannya dan membantu mereka mengoreksi kelemahan dalam kinerja mereka. Pelatihan mempunyai berbagai manfaat karir jangka panjang bagi para karyawan. Program-program pelatihan tidak hanya penting bagi individu, tetapi juga organisasi dan hubungan sosial dalam kelompok kerja.

c. Motivasi Kerja

Motivasi adalah dorongan yang memberikan semangat kerja kepada para pegawai untuk berperilaku tertentu dalam usaha mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan (Wursanto, 2001).

Motivasi yaitu sebagai daya pendorong yang mengakibatkan seorang anggota organisasi mau dan rela untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawab dan menunaikan kewajiban-kewajibannya (Siagian, 2002)

Teori tentang motivasi yang diyakini dengan harapan agar dapat membangun komitmen yang tinggi dalam suatu organisasi, karena bagaimanapun juga tidak ada organisasi yang dapat berhasil dengan baik tanpa adanya komitmen yang tinggi dari para anggotanya. Pemikiran tentang motivasi telah berkembang mulai dari pendekatan awal yang mencapai suatu model untuk memotivasi individu sampai ke pendekatan yang lebih kontemporer, dengan menyadari bahwa motivasi bertumbuh dari pengaruh timbal balik antara faktor individu dan faktor lingkungan (Wahjosamidjo, 2004).

B. Tinjauan Umum Kinerja Pegawai

1. Definisi Kinerja Pegawai

Menurut Simamora (2003) kinerja adalah ukuran keberhasilan organisasi dalam mencapai misinya.

Menurut Keban (2004) kinerja pegawai merupakan perihal yang penting dan perlu mendapat perhatian yang cukup dalam rangka peningkatan dan perbaikan kualitas pelayanan publik.

Kinerja pegawai didefinisikan Rue dan Byars (Keban, 2004) sebagai tingkat pencapaian hasil (*the degree of accomplisinent*), karena itu kinerja pegawai dapat dipandang sebagai tingkat pencapaian tujuan yang diinginkan.

Langkah awal terbaik yang sebaiknya kita lakukan, baik sebagai pekerja, pebisnis, maupun sebagai pribadi, adalah melakukan penilaian terhadap diri sendiri (self-assesment). Mengapa kita harus melakukan penilaian kinerja diri, baik sebagai hamba maupun sebagai pekerja, karena Allah menyuruh kita untuk melakukan hal itu. Sebagaimana firman Allah QS at-Taubah ayat 105 tentang kinerja.

وَقُلْ عَمَلُوا فَسَعِيرٌ ۖ عَمَلُكُمْ وَوَسْءٌ ۖ وَلْمُؤْمِنُونَ وَتَنْتَرُونَ إِلَىٰ سَلَمٍ لَّغَيْبٍ وَلَشَهَادَةٍ فُتِّسُكُمْ
بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ (١٠٥)

Terjemahnya:

“Dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan”.

Dijelaskan dalam tafsir Al-Misbah : bahwa kita sebagai manusia ciptaan Allah swt diuntut untuk selalu bekerja, dan Allah akan menilai sendiri pekerjaan kita itu apakah bernilai pahala atau dosa (M. Quraish Shihab, 2009).

Adapun dalam hadits Rasulullah bersabda :

عَنْ رِفَاةَ بْنِ رَافِعٍ عَنْ النَّبِيِّ ﷺ قَالَ: طَيِّبٌ مَنْ يَأْكُلُ مِنْ يَدَيْهِ وَكُلُّ بَيْعٍ مَبْرُورٍ - رَوَاهُ
الْبَزَّازُ وَصَحَّحَهُ الْأَلْأَمِيُّ (٣٢٢٦)

Artinya :

“Dari Rifa’ah Ibnu Rafi’ r.a. bahwa Rasulullah saw. pernah ditanya: Pekerjaan apakah yang paling baik?. Beliau bersabda: “Pekerjaan seseorang dengan tangannya dan setiap jual-beli yang bersih”. (HR Al-Bazzar.)”

Kandungan hadits :

1. Dorongan untuk mencari kerja yang halal dan berbuat untuk tujuan mulia.
2. Profesi terbaik adalah profesi dengan tangan. Dagang termasuk profesi paling baik jika bersih dari transaksi haram, misalnya riba dan tipu.

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2009) mengemukakan kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Dari beberapa pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai merupakan prestasi yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan standar dan kriteria yang ditetapkan untuk mencapai tujuan organisasi. Dari pemaparan di atas pula, maka dapat dikatakan bahwa kinerja bisa diketahui hanya jika individu atau kelompok individu tersebut mempunyai kriteria keberhasilan yang telah ditetapkan. Kriteria keberhasilan ini berupa tujuan-tujuan tertentu yang hendak dicapai selama periode waktu yang telah ditentukan organisasi.

Menurut Schermerhorn dalam Ramadhani (2000), kinerja dipengaruhi oleh kemampuan individu, kedisiplinan dan dukungan organisasi. Kemampuan individu ditentukan oleh beberapa hal atau karakteristik individu yang ada dalam dirinya untuk melaksanakan suatu pekerjaan, diantaranya adalah pengetahuan, pelatihan, motivasi kerja, disiplin kerja, beban kerja, produktifitas, fasilitas, masa kerja dan juga dorongan organisasi. Maka dari itu, ada beberapa faktor yang akan dipelajari atau yang akan diteliti adalah sebagai berikut:

a. Kemampuan Kerja

Menurut Munir (1987), yang dimaksud dengan kemampuan dalam hubungan dengan pekerjaan adalah suatu keadaan pada seseorang yang secara penuh kesungguhan, berdayaguna dan berhasilguna melaksanakan pekerjaan sehingga menghasilkan sesuatu yang optimal. Dalam kemampuan terdapat tiga unsur, yaitu unsur kecakapan, unsur fisik, dan unsur mental. Agar unsur ini saling menunjang maka ketiganya dalam gabungan secara serasi menghasilkan sesuatu yang sesuai dengan persyaratan kerja. Untuk mengukur kemampuan pegawai dalam penguasaan pengetahuan dapat dilihat dari :

1. Tingkat pendidikan formal yang pernah ditempuh.
2. Tingkat pendidikan non formal (kursus, latihan, penataran dan lain- lain)
3. Tingkat perjalanan kerja yang dimiliki.
4. Tingkat keinginan/kemauan/minat pegawai terhadap ilmu pengetahuan dan perkembangan (Naryono, 1978).

Firman Allah dalam Al-Qur'an surat Al-An'am ayat 135 :

قُلْ - قَوْمِ أَتَمَّ لِي مَكَاتِبُكُمْ إِنِّي أَمِلْتُ فَسَوْفَ تَعْلَمُونَ مَنْ كُونُكُمْ أَقَابَةُ أَرَأَيْتُمْ أَنَّهُ لَا يَفْلَحُ

الظَّالِمُونَ

Terjemah-Nya :

Katakanlah: "Hai kaumku, berbuatlah sepenuh kemampuanmu, sesungguhnya akupun berbuat (pula). Kelak kamu akan mengetahui, siapakah (di antara kita) yang akan memperoleh hasil yang baik di dunia ini. Sesungguhnya orang-orang yang zalim itu tidak akan mendapatkan keberuntungan.

Dijelaskan dalam tafsir Al-Miisbah : Katakanlah wahai kaumku yang merupakan orang-orang yang semestinya memikul tanggung jawab melaksanakan dengan sempurna kewajiban-kewajiban, berbuatlah sepenuh kemampuan kamu apapun yang kamu akan perbuat dan kelak kamu pasti mengetahui, siapakah diantara kita yang akan memperoleh hasil yang baik di dunia ini (M. Quraish Shihab, 2009).

Dari ayat diatas Allah memerintahkan kepada hambanya untuk bekerja dengan penuh tanggung jawab, dan Allah akan membalas setiap amal perbuatan manusia sesuai dengan apa yang telah mereka kerjakan.

Menurut Robbins (2006), kemampuan kerja adalah kapasitas individu untuk melaksanakan berbagai tugas dalam pekerjaan tertentu. Sedangkan menurut Gibson (1996), kemampuan kerja yaitu potensi seseorang untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan. Kemampuan kerja menunjukkan kecakapan seseorang seperti kecerdasan dan keterampilan. Kemampuan berhubungan erat dengan kemampuan fisik dan mental yang dimiliki orang untuk melaksanakan pekerjaan.

Kemampuan juga dilihat dari *knowledge* and *skill* artinya seseorang dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan.

Oleh karena itu, seseorang perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya. Jadi, kemampuan kerja adalah kapasitas individu untuk melaksanakan berbagai tugas dalam pekerjaan tertentu. Kemampuan ada dua yaitu kemampuan intelektual yang diperlukan untuk melakukan kegiatan mental dan kemampuan fisik yang menuntut stamina, kecekatan, dan lain-lain.

b. Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah kesetiaan dan ketaatan seseorang atau sekelompok orang pada aturan-aturan, norma yang dinyatakan berlaku atas kelompok orang tersebut. Moekijat (1999). Sehingga untuk mengetahui tingkat disiplin seorang tenaga kesehatan dilihat pada ketepatan disiplin kerja, berpakaian secara baik, menghasilkan jumlah dan kualitas kerja yang memuaskan dan mengikuti tata cara kerja yang ditetapkan oleh organisasi.

Disiplin kerja merupakan salah satu fungsi operatif yang terpenting dan tidak dapat diabaikan karena sebagai bagian dari fungsi pemeliharaan pegawai, dan bilamana semakin baik disiplin kerja pegawai, makin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Untuk memperjelas hal ini, disiplin kerja memiliki sejumlah indikator. Muchadarsyah Sinungan (1995) yakni :

- 1) Absensi; yakni pendataan kehadiran pegawai yang sekaligus merupakan alat untuk melihat sejauh mana pegawai itu mematuhi peraturan yang berlaku dalam perusahaan.
- 2) Sikap dan Perilaku; yakni tingkat penyesuaian diri seorang pegawai dalam melaksanakan semua tugas-tugas dari atasannya.
- 3) Tanggung Jawab; yakni hasil atau konsekuensi seorang pegawai atas tugas-tugas yang diserahkan kepadanya.

Disiplin bila sudah menyatu dengan dirinya , maka sikap atau perbuatan yang dilakukan bukan lagi atau sama sekali tidak dirasakan sebagai beban, bahkan akan sebaliknya akan membebani dirinya bilamana ia tidak berbuat sebagaimana mestinya. Dengan demikian disiplin kerja seseorang dalam bekerja merupakan sikap atau perlakuan ketaatan, ketertiban, tanggungjawab dan loyalitas pegawai terhadap segala tata tertib yang berlaku dalam organisasi. Bila pegawai bertindak atau berbuat sesuai dengan keinginan organisasi maka peraturan itu menjadi efektif. Disiplin kerja bila pegawai datang tepat waktu, mempergunakan alat kantor dengan rasa tanggungjawab, hasil pekerjaan memuaskan dan bila bekerja dengan semangat tinggi (Larternner, 1983).

c. Dukungan Organisasi

Menurut Mathis dan Jackson (2001) dukungan organisasi adalah dukungan yang diterima dari organisasinya berupa pelatihan, peralatan, harapan-harapan dan tim kerja yang produktif. Beberapa dukungan organisasi yang mempengaruhi kinerja, antara lain :

- a. Pelatihan adalah sebuah proses dimana orang mendapatkan kapabilitas untuk membantu pencapaian tujuan-tujuan organisasi. Dalam pengertian terbatas, pelatihan memberikan pegawai pengetahuan dan keterampilan yang spesifik dan dapat diidentifikasi untuk digunakan dalam pekerjaan mereka saat ini.
- b. Standar kerja mendefinisikan tingkat yang diharapkan dari kinerja dan merupakan pembanding kinerja atau tujuan. Standar kinerja yang realistis, dapat diukur, dipahami dengan jelas akan bermanfaat baik bagi organisasi maupun pegawainya.
- c. Peralatan dan teknologi merupakan perkakas/perlengkapan yang disediakan oleh instansi untuk menunjang proses kerja. Untuk mendapatkan kinerja yang baik dari pegawainya, maka sebuah instansi harus mempunyai peralatan dan teknologi yang mendukung pegawai tersebut.

Dukungan organisasi dapat juga dipandang sebagai komitmen organisasi pada pegawai. Apabila pihak organisasi secara umum menghargai dedikasi dan loyalitas pegawai sebagai bentuk komitmen pegawai terhadap organisasi, maka para pegawai secara umum juga memperhatikan bagaimana komitmen yang dimiliki organisasi terhadap mereka. Penghargaan yang diberikan oleh organisasi dapat dianggap memberikan keuntungan bagi pegawai, seperti adanya perasaan diterima dan diakui, memperoleh gaji dan promosi, mendapatkan akses-akses informasi, serta bentuk-bentuk bantuan lain yang dibutuhkan pegawai untuk dapat menjalankan pekerjaannya secara efektif. Terdapatnya norma timbal balik ini menyebabkan pegawai dan organisasi harus saling memperhatikan tujuan-tujuan yang ada dalam hubungan kerja tersebut. Rhoades & Eisenberger (2002).

2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Gibson (1995), ada 3 variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu variabel individu (kemampuan dan keterampilan, latar belakang dan demografi), variabel psikologi (persepsi, sikap, kepribadian, belajar dan motivasi) dan variabel organisasi (sumber daya, kepemimpinan, imbalan struktur dan desain pekerjaan).

C. Tinjauan Umum Peningkatan Pelayanan Kesehatan

1. Pengertian Pelayanan Kesehatan

Definisi pelayanan kesehatan menurut Prof. Dr. Soekidjo Notoatmojo adalah sebuah sub sistem pelayanan kesehatan yang tujuan utamanya adalah pelayanan preventif (pencegahan) dan promotif (peningkatan kesehatan) dengan sasaran masyarakat.

Sedangkan menurut Levey dan Loomba (1973), pelayanan kesehatan adalah upaya yang diselenggarakan sendiri atau secara bersama-sama dalam suatu organisasi untuk memelihara dan meningkatkan kesehatan, mencegah, dan menyembuhkan penyakit serta memulihkan kesehatan perorangan, keluarga, kelompok, atau masyarakat.

Definisi pelayanan kesehatan menurut Depkes RI (2009) adalah setiap upaya yang diselenggarakan sendiri atau secara bersama-sama dalam suatu organisasi untuk memelihara dan meningkatkan kesehatan, mencegah dan menyembuhkan penyakit serta memulihkan kesehatan perorangan, keluarga, kelompok dan ataupun masyarakat. Sesuai dengan batasan seperti di atas, mudah

dipahami bahwa bentuk dan jenis pelayanan kesehatan yang ditemukan banyak macamnya. Karena kesemuanya ini ditentukan oleh:

- a. Pengorganisasian pelayanan, apakah dilaksanakan secara sendiri atau secara bersama-sama dalam suatu organisasi.
- b. Ruang lingkup kegiatan, apakah hanya mencakup kegiatan pemeliharaan kesehatan, pencegahan penyakit, penyembuhan penyakit, pemulihan kesehatan atau kombinasi dari padanya.

Menurut pendapat Hodgetts dan Casio, jenis pelayanan kesehatan secara umum dapat dibedakan atas dua, yaitu:

1. Pelayanan kedokteran: Pelayanan kesehatan yang termasuk dalam kelompok pelayanan kedokteran (medical services) ditandai dengan cara pengorganisasian yang dapat bersifat sendiri (solo practice) atau secara bersama-sama dalam suatu organisasi. Tujuan utamanya untuk menyembuhkan penyakit dan memulihkan kesehatan, serta sasaran utamanya terutama untuk perseorangan dan keluarga.
2. Pelayanan kesehatan masyarakat: Pelayanan kesehatan yang termasuk dalam kelompok kesehatan masyarakat (public health service) ditandai dengan cara pengorganisasian yang umumnya secara bersama-sama dalam suatu organisasi. Tujuan utamanya untuk memelihara dan meningkatkan kesehatan serta mencegah penyakit, serta sasaran utamanya untuk kelompok dan masyarakat.

Peningkatan pelayanan kesehatan masih jauh dari harapan masyarakat, serta berkembangnya kesadaran akan pentingnya pelayanan kesehatan, maka UU

Kesehatan Nomor 23 tahun 1992 menekankan pentingnya upaya peningkatan pelayanan kesehatan, khususnya ditingkat Puskesmas.

Pusat Kesehatan Masyarakat (Puskesmas) adalah organisasi fungsional yang menyelenggarakan upaya kesehatan yang bersifat menyeluruh, terpadu, merata, dapat diterima dan terjangkau oleh masyarakat, dengan peran serta aktif masyarakat dan menggunakan hasil pengembangan ilmu pengetahuan dan teknologi tepat guna, dengan biaya yang dapat dipikul oleh pemerintah dan masyarakat. Upaya kesehatan tersebut diselenggarakan dengan menitikberatkan kepada pelayanan untuk masyarakat luas guna mencapai derajat kesehatan yang optimal, tanpa mengabaikan peningkatan pelayanan kepada perorangan. Pengelolaan puskesmas biasanya berada di bawah Dinas Kesehatan Kabupaten dan Kota.

Saat ini, pudarnya ujung tombak pelayanan kesehatan, demikian halnya Puskesmas menjadi hal yang sangat disayangkan dibandingkan pada tahun 1980-an dimana pusat pelayanan kesehatan terlihat sangat ramai dikunjungi pasien yang hendak berobat, yang kini fenomena itu jarang terjadi. Sebagai pusat pelayanan kesehatan masyarakat, mestinya puskesmas dapat menjadi tempat rujukan pertama dengan pelayanan prima yang dapat menangani berbagai masalah kesehatan yang terjadi pada masyarakat, dan yang lebih fatal dimana petugas puskesmas tidak begitu tanggap dengan pelayanan medik, tetapi lebih menekankan administrasi.

Banyak masalah yang menjadi pemicu rendahnya pencitraan puskesmas pada saat sekarang. Sarana yang tidak lengkap seperti obat-obatan yang kurang

bermutu dari segi variasi, petugas yang kurang tanggap dengan pasien, keramahan yang kurang dari pemberi layanan, sehingga masyarakat kurang puas setiap berobat ke pusat pelayanan kesehatan ini. Disamping itu program puskesmas yang kurang berjalan menjadi pemicu rendahnya pelayanan kesehatan di puskesmas di mata masyarakat.

2. Standar Layanan Kesehatan

a. Pengertian Standar Pelayanan Kesehatan

Menurut PP 102/2000 (bab I pasal I) Standar adalah spesifikasi teknis atau sesuatu yang dibakukan termasuk tata cara dan metode yang disusun berdasarkan konsensus semua pihak yang terkait dengan memerhatikan syarat-syarat keselamatan, keamanan, kesehatan, lingkungan hidup, perkembangan masa kini dan masa yang akan datang, untuk memperoleh manfaat yang sebesar-besarnya.

Standar adalah pedoman yang harus dipergunakan sebagai petunjuk dalam menjalankan profesi dengan baik (UU. No. 23, Tahun 1992 pasal 53 ayat 2).

Menurut Buril dan ledolter dalam Tjahjono Koentjoro (2007) standar terbagi atas 2 (dua) yaitu: satandar *eksternal* (standar yang disusun oleh pihak di luar organisasi pelayanan) dan standar *internal* (standar yang disusun sendiri oleh organisasi pelayanan dengan dasar bukti, referensi dan kondisi organisasi).

Standar layanan kesehatan merupakan bagian dari layanan kesehatan itu sendiri dan memainkan peranan yang penting dalam megatasi masalah mutu layanan kesehatan. Jika suatu organisasi layanan kesehatan ingin menyelenggarakan layanan kesehatan yang bermutu secara taat asas atau konsisten, keinginan tersebut harus dijabarkan menjadi suatu standar layanan

kesehatan atau standar prosedur operasional (WHO Regional For SEA dalam Imbalo S. Pohan, 2006: 28).

b. Perspektif Layanan Kesehatan

Beberapa pandangan atau perspektif yang menyangkut mutu layanan kesehatan, yaitu (L.D Brown et. Al dalam Imbalo S. Pohan, 2006: 13-15) :

1. Perspektif Pasien atau Masyarakat

Pasien atau masyarakat melihat layanan kesehatan yang bermutu sebagai layanan kesehatan yang dapat memenuhi kebutuhan yang dirasakannya dan diselenggarakan dengan cara yang sopan dan santun, tepat waktu, tanggap dan mampu menyembuhkan keluhan serta mencegah berkembangnya atau meluasnya penyakit.

2. Perspektif Pemberi Layanan Kesehatan

Pemberi layanan kesehatan mengaitkan layanan kesehatan yang bermutu dengan ketersediaan peralatan, prosedur kerja atau protokol, kebebasan profesi dalam setiap melakukan layanan kesehatan sesuai dengan teknologi kesehatan mutakhir, dan bagaimana keluaran (*outcome*) atau hasil layanan kesehatan.

3. Perspektif Penyandang Dana

Penyandang dana atau asuransi kesehatan menganggap bahwa layanan kesehatan yang bermutu sebagai suatu layanan kesehatan yang efisien dan efektif.

4. Perspektif Pemilik Sarana Layanan Kesehatan

Pemilik sarana layanan kesehatan berpandangan bahwa layanan kesehatan yang bermutu merupakan layanan kesehatan yang menghasilkan pendapatan yang mampu menutupi biaya operasional dan pemeliharaan, tetapi dengan tarif layanan

kesehatan yang masih terjangkau oleh pasien/ masyarakat, yaitu pada tingkat biaya ketika belum terdapat keluhan pasien dan masyarakat.

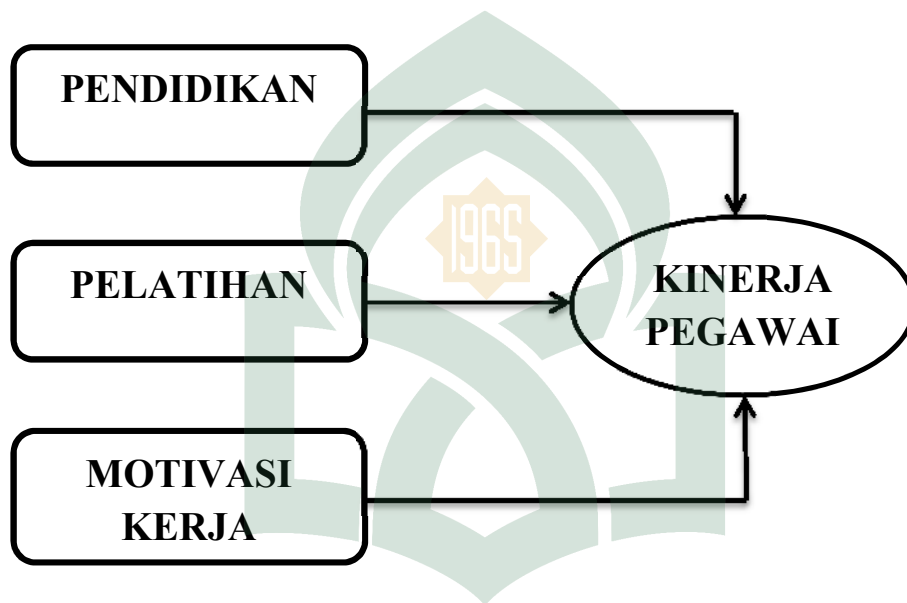
5. Perspektif Administrator Layanan Kesehatan

Perspektif layanan kesehatan walau tidak langsung memberikan layanan kesehatan, ikut bertanggungjawab dalam masalah mutu layanan kesehatan. Kebutuhan akan supervisi, manajemen keuangan dan logistik akan memberikan suatu tantangan dan kadang-kadang administrator layanan kesehatan kurang memperhatikan prioritas sehingga timbul persoalan dalam layanan kesehatan.



D. Kerangka Konsep

Gambar 1. Kerangka Konsep Penelitian Hubungan Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) dengan Kinerja Pegawai Dalam Peningkatan Pelayanan Kesehatan Di Puskesmas Batua Kecamatan Manggala Kota Makassar



Ket :

= Variabel Independen

= Variabel Dependen

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Jenis dan Lokasi Penelitian

1. Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif dengan menggunakan Cross Sectional Study.

2. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di wilayah kerja Puskesmas Batua Kecamatan Manggala Kota Makassar yang berlokasi di jalan Abd. Daeng. Sirua, No. 338, Kecamatan Manggala Kota Makassar.

B. Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis pendekatan observasi analitik, yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui Hubungan pengembangan sumber daya manusia (SDM) dengan kinerja pegawai dalam peningkatan pelayanan kesehatan di Puskesmas Batua Kecamatan Manggala Kota Makassar.

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah jumlah keseluruhan dari unit analisis yang ciri-cirinya akan diduga. Populasi dalam penelitian ini adalah tenaga kesehatan bagian pelayanan di Puskesmas Batua Kecamatan Manggala Kota Makassar yang berjumlah 36 orang.

2. Sampel

Sampel merupakan bagian yang diteliti. Dalam penelitian ini yang menjadi sampel ialah tenaga kesehatan bagian pelayanan di Puskesmas Batua Kecamatan Manggala Kota Makassar.

Sampel diambil dengan menggunakan teknik *total sampling* di mana semua populasi yang ada diambil secara keseluruhan untuk dijadikan responden penelitian

D. Metode Pengumpulan Data

Pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder.

1. Data Primer

Data primer diperoleh dengan melakukan wawancara menggunakan kuesioner penelitian. Kuesioner penelitian adalah beberapa kumpulan pertanyaan sebagai bahan acuan untuk mendapatkan hasil sesuai dengan apa yang kita inginkan dari penelitian tersebut (Aspuah, 2013). Selain itu, peneliti juga melakukan observasi atau pengamatan secara langsung pada obyek penelitian.

2. Data Sekunder

Data diperoleh dari instansi terkait, yaitu dari Puskesmas Batua Makassar. Pengumpulan data ini juga mengarah kepada kepustakaan, yaitu menggunakan literature-literatur atau bahan kepustakaan tertentu untuk memperoleh data-data terkait. Hal ini dilakukan dengan membaca buku-buku, literature, jurnal-jurnal, referensi yang berkaitan dengan penelitian ini dan penelitian yang terdahulu yang berkaitan dengan penelitian yang sedang dilakukan.

E. Instrumen Penelitian

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner. Instrumen yang terkait digunakan untuk memperoleh informasi terkait penelitian.

F. Teknik Pengolahan dan Analisis Data

1. Pengolahan Data

Data primer dan sekunder yang telah diperoleh dan dianalisis melalui proses pengolahan data dengan menggunakan program *Microsoft Excel* dan *SPSS* yang mencakup kegiatan-kegiatan sebagai berikut :

- a. *Editing*, penyuntingan data yang dilakukan untuk menghindari kesalahan atau kemungkinan adanya kuesioner yang belum terisi.
- b. *Coding*, pemberian kode dan skor pada tiap jawaban untuk memudahkan proses *entry* data.
- c. *Entry* data, setelah proses *coding* dilakukan pemasukan data ke komputer.
- d. *Cleaning*, sebelum analisis data dilakukan pengecekan dan perbaikan terhadap data yang sudah masuk
- e. *Tabulating*, dilakukan dengan membuat tabel distribusi frekuensi.

2. Analisis Data

- a. Analisis univariat dilakukan terhadap tiap variabel hasil penelitian dengan menggunakan tabel distribusi frekuensi sehingga menghasilkan distribusi dan persentase dari setiap variabel penelitian.
- b. Analisis bivariat adalah analisis yang tujuannya untuk mengetahui hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen. Analisis ini dilakukan dalam bentuk tabulasi silang (*crosstab*) dengan menggunakan program data

SPSS (*Statistic Package for Sosial Science*) dengan uji statistik chi-square dengan tingkat kepercayaan 95%. Pengujian dilakukan berdasarkan nilai probabilitas (ρ) pengambilan kesimpulan dapat diketahui dengan syarat sebagai berikut:

1. Jika $\rho < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima
2. Jika $\rho > 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak

G. Validasi Kuesioner

Uji validasi digunakan untuk menunjukkan tingkat kesahihan suatu instrumen penelitian (Arikunto, 2006). Rumus yang cocok untuk uji validitas dengan skala guttman yaitu rumus koefisien reproduibilitas dan koefisien skalabilitas. Syarat penerimaan nilai koefisien reproduibilitas yaitu apabila koefisien reproduibilitas memiliki nilai $> 0,90$ dan syarat penerimaan nilai koefisien skalabilitas memiliki nilai $> 0,60$ jika koefisien reproduibilitas $> 0,90$ dan koefisien skalabilitas $> 0,60$ maka dikatakan valid (Widhiarso, 2011). Untuk instrument penelitian dengan skala guttman menggunakan rumus koefisien reproduibilitas dan koefisien skalabilitas.

Keterangan :

n : total kemungkinan jawaban, yaitu jumlah pertanyaan x jumlah responden

e : jumlah *error*

Kr : koefisien reproduibilitas

Kr yang dianggap baik yaitu apabila koefisien reproduibilitas $>0,90$. Langkah selanjutnya adalah mencari koefisien skalabilitas. Koefisien ini menggunakan rumus :

$$= 1 - \frac{e}{p}$$

Keterangan :

p : jumlah kesalahan yang diharapkan

e : jumlah *error*

Ks : koefisien skalabilitas

Skala yang memiliki Ks $>0,6$ sudah dianggap baik. Setiap pertanyaan diberi nilai 1 dalam menggunakan skala Guttman. Persamaan kedua rumus ini sama dengan uji validitas dengan menggunakan program Skalo. Skalo merupakan program yang dibuat berdasarkan program *Microsoft Excel*. Dan berdasarkan hasil uji validitas menunjukkan nilai Kr $>0,9$ dan Ks $>0,6$ sehingga seluruh item pertanyaan dinyatakan valid.

Tabel 3.1
Hasil Uji Validitas Variabel Pelatihan, Motivasi, dan Kinerja

Item	Hasil Hitung Kr	Kr Standar	Hasil Hitung Ks	Ks Standar	Keterangan
Pelatihan	0,92	0,9	0,84	0,6	Valid
Motivasi	0,907	0,9	0,813	0,6	Valid
Kinerja	0,94	0,9	0,88	0,6	Valid

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

1. Sejarah Puskesmas Batua

Puskesmas Batua sesuai dengan Undang-Undang No.9 Tahun 1960 tentang Pokok-Pokok Kesehatan (lembaran Negara tahun 1960 no. 131 tambahan lembaran negara no 2068 sebagai Puskesmas Pendukung Inpres No.4 tahun 1976-1977 dengan wilayah kerja Puskesmas Panakkukang mencakup :

- a. Kelurahan Tello Baru
- b. Kelurahan Panaikang
- c. Kelurahan Antang
- d. Kelurahan Tamangapa
- e. Kelurahan Karuwisi

Peralihan nama Puskesmas Panakkukang menjadi Puskesmas Batua pada bulan 1 November 1987 didasarkan upaya peningkatan Puskesmas sekotamadya Ujung Pandang dari 13 Puskesmas menjadi 27 Puskesmas. 20 Juni 1992 ; Keputusan Walikota Madya Kepala Daerah Tk II Ujung Pandang No 1551/1992 tentang Penetapan Armada dan wilayah kerja Puskesmas dan Puskesmas Pembantu dalam wilayah kota madya daerah tingkat II Ujung Pandang. Dari 27 Puskesmas menjadi 31 Puskesmas hingga Puskesmas Batua membawahi kelurahan Tello Baru.

Pemekaran wilayah kelurahan di Kota Makassar yang mana ditetapkan beberapa Puskesmas pembantu ditetapkan sebagai Puskesmas sehingga wilayah kerja Puskesmas Batua menjadi 3 kelurahan yaitu :

1. Kelurahan Batua kecamatan Manggala
2. Kelurahan Borong kecamatan Manggala
3. Kelurahan Tello Baru kecamatan Panakkukang

Puskesmas batua terletak di Jl. Abdullah Dg.Sirua No.338 Kelurahan Batua, Kecamatan Manggala Kota Makassar Propinsi Sulawesi Selatan.

2. Letak Geografis

Luas wilayah kerja Puskesmas Batua adalah 1017,01 km dengan batas-batas administrasi sebagai berikut :

- a. Sebelah Utara berbatasan dengan Kelurahan Panaikang.
- b. Sebelah Timur berbatasan dengan Kelurahan Antang.
- c. Sebelah Selatan berbatasan dengan Kelurahan Tamalate.
- d. Sebelah Barat berbataSan dengan Kelurahan Pandang dan Kelurahan Karang Puang.

Wilayah kerja Puskesmas Batua terdiri atas 3 kelurahan yaitu :

1. Kelurahan Batua Kecamatan Manggala : 11 RW 53 RT
2. Kelurahan Borong Kecamatan Manggala : 11 RW 58 RT
3. Kelurahan Tello Baru Kecamatan Panakkukang : 11 RW 48 RT

Luas tanah Puskesmas Batua adalah 4500 M² terdiri dari 2 gedung dengan luas bangunan 147 M² dan 422 M² terdapat 3 mobil dinas dan 1 mobil ambulans.

Puskesmas Batua memiliki 37 posyandu balita, 11 posyandu lansia, 1 poskesdes dan 1 posbindu yang tersebar di 3 kelurahan.

3. Demografi

Wilayah kerja Puskesmas Batua berpenduduk 51.593 dimana 23.997 jiwa laki-laki dan 27.596 jiwa perempuan, serta jumlah kepala keluarga sebanyak 20.832 KK berikut distribusi jumlah penduduk berdasarkan kelurahan :

Tabel 4.1
Demografi Penduduk Berdasarkan Kelurahan
di Wilayah Kerja Puskesmas Batua Tahun 2014

Kelurahan	Jumlah Penduduk	Laki-Laki	Perempuan
Batua	22.645	11.086	11.559
Borong	17.878	7.034	10.844
Tello Baru	11.070	5.877	5.193
Jumlah	51.593	23.997	27.597

Sumber: Profil Puskesmas Batua tahun 2014

Tabel 4.1 menunjukkan kelurahan yang tertinggi jumlah penduduknya adalah Kelurahan Batua yaitu 22.645 penduduk, sedangkan jumlah penduduk terendah yaitu di Kelurahan Tello Baru dengan jumlah penduduk 11.070.

4. Visi dan Misi Puskesmas Batua Makassar

a. Visi

Menjadi Puskesmas dengan pelayanan terbaik di Kota Makassar

b. Misi :

1. Meningkatkan sarana prasarana
2. Meningkatkan profesionalisme sumber daya manusia dalam pelaksanaan pelayanan kesehatan secara berkelanjutan

3. Mengembangkan jenis pelayanan dan mutu pelayanan kesehatan
4. Meningkatkan sistem informasi dan manajemen puskesmas
5. Mengembangkan kemitraan
6. Meningkatkan kemandirian masyarakat
5. Nilai-nilai organisasi
 - a. **Senyum**, merupakan modal dalam memberi pelayanan.
 - b. **Efektif** dengan pelayanan tepat guna, berdaya guna , berhasil.
 - c. **Gerakan**, adalah upaya cepat tindak dalam pemberian pelayanan kesehatan masyarakat.
 - d. **Amal** merupakan bentuk kerelaan hati petugas dalam memberi pelayanan.
 - e. **Ramah** adalah sikap yang tertanam dalam jiwa petugas kesehatan.
6. Sarana Prasarana
 - a. Gedung poliklinik : 1 unit
 - b. Gedung kantor : 1 unit
 - c. Gedung Rawat Inap/RB : 1 unit
 - d. Ruang Obat : 1 unit
 - e. Rumah dinas : 3 unit
 - f. Pustu : 1 unit
 - g. Poskesdes : 1 unit
 - h. Mobil Puskel : 1 unit
 - i. Kendaraan roda dua : 3 unit

7. Ketenagaan/Sumber Daya Manusia

Tabel 4.2
Data Tenaga Kerja Puskesmas Batua Tahun 2015

Jenis Tenaga	Jumlah
Dokter umum	2 orang
Dokter Gigi	2 orang
Dokter Spesialis	1 orang
Apoteker	2 orang
Perawat Umum	12 orang
Perawat Gigi	1 orang
Bidan	6 orang
Asisten Apoteker	1 orang
Sanitarian	2 orang
Laboran	2 orang
Promkes	1 orang
Gizi	3 orang
Tata Usaha	1 orang
Magang	7 orang

Sumber: Profil Puskesmas Batua tahun 2015

B. Hasil Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada tanggal 16 November 2015 di Puskesmas Batua Kecamatan Manggala Kota Makassar. Metode pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner kepada 36 responden. Analisis data secara univariat dengan tabel distribusi frekuensi dan analisis bivariat yang disertai dengan narasi.

1. Karakteristik Responden

a. Usia

Tabel 4.3
Distribusi Karakteristik Responden Berdasarkan Usia di Puskesmas
Batua Kota Makassar Tahun 2015

Umur	Frekuensi (n)	Presentase (%)
20-30	7	19.4
31-40	11	30.6
41-50	14	38.9
51-55	4	11.1
Total	36	100

Sumber: Data Primer 2015

Tabel 4.3 menunjukkan kelompok usia tertinggi responden adalah 41-50 tahun sebanyak 14 responden (38,9%) sedangkan kelompok usia terendah adalah 51-55 tahun sebanyak 4 responden (11,1%).

b. Jenis Kelamin

Tabel 4.4
Distribusi Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin di
Puskesmas Batua Kota Makassar Tahun 2015

Jenis kelamin	Frekuensi (n)	Presentase (%)
Laki-laki	3	8.3
Perempuan	33	91.7
Total	36	100

Sumber: Data Primer 2015

Tabel 4.4 menunjukkan bahwa karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dimana tertinggi adalah perempuan sebanyak 33 responden (91.7%) dan terendah adalah laki-laki sebanyak 3 responden (8.3%).

c. Pendidikan

Tabel 4.5
Distribusi Karakteristik Responden Berdasarkan Jenjang Pendidikan di
Puskesmas Batua Kota Makassar Tahun 2015

Jenjang Pendidikan	Frekuensi (n)	Presentase (%)
SMU	5	13.9
DIPLOMA	4	11.1
S1	25	69.4
S2	2	5.6
Total	36	100

Sumber: Data Primer 2015

Tabel 4.5 menunjukkan bahwa karakteristik responden berdasarkan jenjang pendidikan dimana tertinggi adalah S1 sebanyak 25 responden (69.4%) dan terendah adalah S2 sebanyak 2 responden (5.6%).

d. Masa Kerja

Tabel 4.6
Distribusi Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja Tenaga
Kesehatan di Puskesmas Batua Kota Makassar Tahun 2015

Lama Kerja	Frekuensi (n)	Presentase (%)
1-10	22	61.1
11-20	7	19.4
21-30	7	19.4
Total	36	100

Sumber: Data Primer 2015

Tabel 4.6 menunjukkan bahwa lama kerja responden sebagian besar bekerja selama 1-10 tahun yaitu sebanyak 22 responden (61,1%) dan responden yang bekerja selama 11-20 dan 21-30 tahun masing-masing sebanyak 7 responden (19,4%).

2. Analisis Univariat

a. Pendidikan

Tabel 4.7
Distribusi Berdasarkan Pendidikan Responden di Puskesmas Batua
Kota Makassar Tahun 2015

Pendidikan	Frekuensi (n)	Presentase (%)
Tinggi	27	75.0
Sedang	4	11.1
Rendah	5	13.9
Total	36	100

Sumber: Data Primer 2015

Tabel 4.7 menunjukkan bahwa pendidikan responden dengan kategori tinggi memiliki presentase terbanyak yaitu 27 responden (75,0%), sedangkan presentase dengan kategori sedang yaitu 4 responden (11,1%) dan presentase dengan kategori rendah yaitu 5 responden (13,9%).

b. Pelatihan

Tabel 4.8
Distribusi Berdasarkan Pelatihan Responden di Puskesmas Batua
Kota Makassar Tahun 2015

Pelatihan	Frekuensi (n)	Presentase (%)
Pernah pelatihan	26	72.2
Tidak pernah pelatihan	10	27.8
Total	36	100

Sumber: Data Primer 2015

Tabel 4.8 menunjukkan bahwa pelatihan dengan kategori pernah pelatihan memiliki presentase terbanyak yaitu 26 responden (72,2%) sedangkan presentase terendah dengan kategori tidak pernah pelatihan yaitu 10 responden (27,8%).

c. Motivasi Kerja

Tabel 4.9
Distribusi Berdasarkan Motivasi Kerja Responden di Puskesmas Batua
Kota Makassar Tahun 2015

Motivasi Kerja	Frekuensi (n)	Presentase (%)
Ada motivasi	31	86.1
Tidak ada motivasi	5	13.9
Total	36	100

Sumber: Data Primer 2015

Tabel 4.9 menunjukkan bahwa motivasi kerja dengan kategori ada motivasi memiliki presentase terbanyak yaitu 31 responden (86,1%) sedangkan presentase terendah dengan kategori tidak ada motivasi yaitu 5 responden (13,9%).

d. Kinerja Pegawai

Tabel 4.10
Distribusi Berdasarkan Kinerja Responden di Puskesmas Batua Kota
Makassar Tahun 2015

Kinerja Pegawai	Frekuensi (n)	Presentase (%)
Cukup	27	75.0
Kurang	9	25.0
Total	36	100

Sumber: Data Primer 2015

Tabel 4.10 menunjukkan bahwa kinerja pegawai dengan kategori cukup memiliki presentase terbanyak yaitu 27 responden (75,0%) sedangkan presentase terendah dengan kategori kurang yaitu 9 responden (25,0%).

3. Analisis Bivariat

Analisis bivariat dilakukan untuk mengetahui hubungan antara variabel independen (Pendidikan, Pelatihan dan Motivasi kerja) dengan variabel dependen (Kinerja) di Puskesmas Batua Kota Makassar Tahun 2015.

a. Hubungan Pendidikan dengan Kinerja Pegawai

Tabel 4.11
Hubungan Pendidikan dengan Kinerja Pegawai di Puskesmas Batua Kota Makassar Tahun 2015

Pendidikan	Kinerja				Total		Uji Statistik
	Cukup		Kurang		N	%	
	n	%	N	%			
Tinggi	24	88.9	3	11.1	27	100	p=0.002
Sedang	2	50.0	2	50.0	4	100	
Rendah	1	20.0	4	80.0	5	100	
Total	27	75.0	9	25.0	36	100	

Sumber: Data Primer 2015

Tabel 4.11 menunjukkan bahwa pendidikan tinggi dengan kinerja cukup sebanyak 24 orang (88.9%) dan kinerja kurang sebanyak 3 orang (11.1%) sedangkan pendidikan sedang dengan kinerja cukup sebanyak 2 orang (50.0) dan kinerja kurang sebanyak 2 orang (50.0) dan pendidikan rendah dengan kinerja cukup sebanyak 1 orang (20.0%) dan kinerja kurang sebanyak 4 orang (80.0%). Hasil uji statistik diperoleh nilai $p=0,002$. Jadi H_0 ditolak ($p<0,05$) dan H_a diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa ada hubungan yang bermakna antara pendidikan dengan kinerja pegawai di Puskesmas Batua Kota Makassar.

b. Hubungan Pelatihan dengan Kinerja Pegawai

Tabel 4.12
Hubungan Pelatihan dengan Kinerja Pegawai di Puskesmas Batua Kota
Makassar Tahun 2015

Pelatihan	Kinerja				Total		Uji Statistik
	Cukup		Kurang		N	%	
	n	%	n	%			
Pernah pelatihan	22	84.6	4	15.4	26	100	p=0.032
Tidak pernah pelatihan	5	50.0	5	50.0	10	100	
Total	27	75.0	9	25.0	36	100	

Sumber: Data Primer 2015

Tabel 4.12 menunjukkan bahwa pegawai yang mengikuti pelatihan dengan kategori pernah pelatihan terdapat 22 orang (84.6%) dengan kinerja cukup dan 4 orang (15.4%) dengan kinerja kurang sedangkan pegawai tidak pernah pelatihan dengan kinerja cukup sebanyak 5 orang (50.0%) dan kinerja kurang sebanyak 5 orang (50.0%). Hasil uji statistik diperoleh nilai $p=0,032$. Jadi H_0 ditolak ($p<0,05$) dan H_a diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa ada hubungan yang bermakna antara pelatihan dengan kinerja pegawai di Puskesmas Batua Kota Makassar.

c. Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Pegawai

Tabel 4.13
Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Pegawai di Puskesmas
Batua Kota Makassar Tahun 2015

Motivasi Kerja	Kinerja				Total		Uji Statistik
	Cukup		Kurang		N	%	
	n	%	n	%			
Ada motivasi	26	83.9	5	16.1	31	100	p=0.002
Tidak ada motivasi	1	20.0	4	80.0	5	100	
Total	27	75.0	9	25.0	36	100	

Sumber: Data Primer 2015

Tabel 4.13 menunjukkan bahwa pegawai yang memiliki motivasi kerja dengan kategori ada motivasi terdapat 26 orang (83.9%) dengan kinerja cukup dan 5 orang (16.1%) dengan kinerja kurang sedangkan pegawai dengan kategori tidak ada motivasi dengan kinerja cukup sebanyak 1 orang (20.0%) dan kinerja kurang sebanyak 4 orang (80.0%). Hasil uji statistik diperoleh nilai $p=0,002$. Jadi H_0 ditolak ($p<0,05$) dan H_a diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa ada hubungan yang bermakna antara motivasi kerja dengan kinerja pegawai di Puskesmas Batua Kota Makassar.

C. Pembahasan

Pembahasan pada penelitian ini disajikan dalam bentuk narasi dari hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti. Pada pembahasan ini disesuaikan dengan tujuan penelitian yaitu mengetahui hubungan pendidikan, pelatihan, motivasi kerja dengan kinerja pegawai dalam peningkatan pelayanan kesehatan di Puskesmas Batua Kota Makassar.

Sampel yang menjadi objek penelitian yaitu sebagian petugas kesehatan yang pernah mengikuti pelatihan dan belum pernah mengikuti pelatihan berjumlah 36 orang di Wilayah Kerja Puskesmas Batua Kecamatan Manggala Kota Makassar.

1. Pengembangan sumber daya manusia di puskesmas batua

Pengembangan sumber daya manusia bertujuan untuk menghasilkan sumber daya manusia organisasi yang andal dan memiliki kompetensi yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Tujuan pengembangan sumber daya manusia pada akhirnya adalah untuk menciptakan pegawai yang memiliki kinerja yang baik dengan cara meningkatkan kemampuan mereka untuk dapat berkinerja lebih baik. Jika kinerja pegawai sebelumnya adalah positif, maka pengembangan yang diberikan bertujuan untuk semakin meningkatkan prestasi pegawai tersebut dalam proses menapaki jenjang karir. Sedangkan bila kinerja sebelumnya negatif, maka tujuan pengembangan sumber daya manusia adalah untuk memperbaikinya agar menjadi baik dan positif.

2. Hubungan Pendidikan dengan Kinerja Pegawai

Tingkat pendidikan yang tinggi dari seorang pegawai akan mempengaruhi kemampuannya dalam mencapai kinerja secara optimal, sesuai yang diungkapkan oleh Soekidjo (2003:28) juga menyatakan bahwa “Pendidikan di dalam organisasi adalah suatu proses pengembangan kemampuan kearah yang diinginkan oleh organisasi yang bersangkutan”. Semakin tinggi pendidikan seseorang, diharapkan sumber daya manusianya semakin tinggi. Tanpa bekal pendidikan mustahil orang akan mudah mempelajari hal-hal yang bersifat baru di dalam cara atau suatu

sistem kerja. Jadi dapat disimpulkan bahwa tingkat pendidikan sangat diperlukan oleh seorang pegawai, karena akan dapat membawa pengaruh yang baik terhadap dirinya sendiri maupun terhadap organisasi tempat dia bekerja. Tingkat pendidikan juga akan berpengaruh kuat terhadap kinerja para pegawai untuk melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaan yang telah ditetapkan dengan baik, karena dengan pendidikan yang memadai pengetahuan dan keterampilan pegawai tersebut akan lebih luas dan mampu untuk menyelesaikan persoalan yang dihadapi.

Tabel 4.12 menunjukkan bahwa pendidikan tinggi dengan kinerja cukup sebanyak 24 orang (88.9%) dan kinerja kurang sebanyak 3 orang (11.1%) sedangkan pendidikan sedang dengan kinerja cukup sebanyak 2 orang (50.0) dan kinerja kurang sebanyak 2 orang (50.0). Hasil uji statistik diperoleh nilai $p=0,002$. Jadi H_0 ditolak ($p<0,05$) dan H_a diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa ada hubungan yang bermakna antara pendidikan dengan kinerja pegawai di Puskesmas Batua Kota Makassar.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semakin tinggi pendidikan seseorang maka semakin baik pula kinerja yang dimilikinya., begitupun sebaliknya bahwa semakin rendah pendidikan seseorang maka kinerjanya kurang baik. Walau demikian, tidak bisa dipungkiri juga bahwa ada beberapa orang yang memiliki kinerja kurang baik padahal pendidikannya tinggi dan adapula yang pendidikannya rendah namun kinerjanya tetap baik. Tentu saja ada beberapa faktor yang bisa mempengaruhi hal tersebut, seperti hubungan dengan atasan dan rekan kerja sangat penting untuk suatu organisasi dan persepsi terhadap pekerjaan,

dalam suatu organisasi kesehatan seperti Puskesmas, persepsi personel terhadap pekerjaannya tentu menjadi hal yang sangat diperhatikan, menurut Gasperz (2005) pegawai Puskesmas memberikan kontribusi penuh bagi peningkatan kualitas pelayanan Puskesmas apabila mereka memiliki rasa bangga atas pekerjaan mereka.

Hasil penelitian ini menunjukkan hasil yang sama dengan penelitian yang dilakukan oleh Widhayu (2013) bahwa pendidikan pegawai berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai berdasarkan hasil uji t menunjukkan nilai t hitung $2,067 > t \text{ tabel } 1,663$ sedangkan nilai signifikansi sebesar $0,043 < 0,05$. Hal ini dapat dijelaskan bahwa pendidikan sebagai landasan untuk membentuk, mempersiapkan, membina dan mengembangkan kemampuan sumber daya manusia yang sangat menentukan dalam keberhasilan dimasa yang akan datang.

Al-Qur'an menegaskan dalam QS. Al-Mujadalah/58: 11.

يَتَأْتِيهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا إِذَا قِيلَ لَكُمْ تَفَسَّحُوا فِي الْمَجَالِسِ فَافْسَحُوا يَفْسَحِ اللَّهُ لَكُمْ وَإِذَا قِيلَ
 أَدْنُوا فَاذْشُرُوا يَرْفَعِ اللَّهُ الَّذِينَ ءَامَنُوا مِنْكُمْ وَالَّذِينَ أُوتُوا الْعِلْمَ دَرَجَاتٍ وَاللَّهُ بِمَا تَعْمَلُونَ
 خَبِيرٌ

Terjemahnya:

"Hai orang-orang beriman apabila dikatakan kepadamu: "Berlapang-lapanglah dalam majlis", Maka lapangkanlah niscaya Allah akan memberi kelapangan untukmu. dan apabila dikatakan: "Berdirilah kamu", Maka berdirilah, niscaya Allah akan meninggikan orang-orang yang beriman di antaramu dan orang-orang yang diberi ilmu pengetahuan beberapa derajat. dan Allah Maha mengetahui apa yang kamu kerjakan" (Departemen Agama RI).

Ayat diatas tidak menyebutkan secara tegas bahwa Allah akan meninggikan derajat orang-orang yang berilmu. Tetapi, menegaskan bahwa

mereka memiliki derajat-derajat, yakni yang lebih tinggi daripada yang sekedar beriman. Tidak disebutkannya kata meninggikan itu sebagai isyarat bahwa sebenarnya ilmu yang dimilikinya itulah yang berperan besar dalam ketinggian derajat yang diperolehnya. Tentu saja yang dimaksud dengan “*alladzina utu al-ilm/ yang diberi pengetahuan*” adalah mereka yang beriman dan menghiasi diri dengan pengetahuan.

Ilmu yang dimaksud oleh ayat di atas bukan saja ilmu agama, tetapi ilmu yang bermanfaat. Ini menunjukkan bahwa ilmu dalam pandangan al-Qur'an bukan hanya ilmu agama. Disisi lain, itu juga menunjukkan bahwa ilmu haruslah menghasilkan *khasyah*, yakni rasa takut dan kagum kepada Allah, yang pada gilirannya mendorong yang berilmu untuk mengamalkan ilmunya serta memanfaatkannya untuk kepentingan makhluk (Shihab, 2009: 488).

Hasil penelitian ini sesuai dengan pendapat Sutrisno (2011:65), pendidikan sebagai totalitas interaksi manusia untuk pengembangan manusia seutuhnya, dan pendidikan merupakan proses yang terus-menerus yang senantiasa berkembang, dan dihadapkan pada masalah keterbatasan sumber, oleh karena itu perlu diterapkan suatu sistem manajemen yang memungkinkan keberhasilan misi pendidikan. Peserta didik merupakan masukan, setelah mengalami proses pendidikan dengan memanfaatkan tujuan pendidikan yaitu sumber daya dan kurikulum yang ada, menghasilkan keluaran berupa kemampuan tertentu, sehingga dengan demikian dapat dikatakan bahwa perubahan tingkah laku termasuk didalamnya pengetahuan, sikap, tindakan, penampilan dan sebagainya. Pendidikan yang dilalui oleh pegawai sangat berpengaruh dalam menentukan

kepribadiannya. Dengan bekal pendidikan yang dimiliki oleh pegawai akan mampu menghadapi persoalan-persoalan yang dihadapi yang berkaitan dengan profesinya. Pegawai yang memiliki pendidikan yang baik dapat dijadikan sebagai pengembangan dimasa akan datang karena tanpa pendidikan sulit bagi seseorang untuk berkembang dan secara tidak langsung akan mempersulit berkembangnya organisasi.

3. Hubungan pelatihan dengan kinerja pegawai

Menurut Simamora (2006:342) pelatihan (*training*) merupakan proses sistematis pengubahan perilaku para pegawai dalam suatu arah guna meningkatkan tujuan-tujuan organisasional. Dalam pelatihan diciptakan suatu lingkungan dimana para pegawai dapat memperoleh atau mempelajari sikap, kemampuan, keahlian, pengetahuan, dan perilaku yang spesifik yang berkaitan dengan pekerjaan. Pelatihan biasanya terfokus pada penyediaan bagi para pegawai keahlian-keahlian khusus atau membantu mereka mengoreksi kelemahan-kelemahan dalam kinerja mereka.

Allah nyatakan dalam firman-Nya dalam surah Al-Jatsiyah (45):13.

وَسَخَّرَ لَكُم مَّا فِي السَّمٰوٰتِ وَمَا فِي الْاَرْضِ جَمِيعًا مِّنْهُۥٓ اِنَّ فِيْ ذٰلِكَ لَاٰيٰتٍ
لِّقَوْمٍ يَّتَفَكَّرُوْنَ ﴿١٣﴾

Terjemahnya:

“Dan Dia menundukkan untukmu apa yang ada di langit dan apa yang ada di bumi semuanya, (sebagai rahmat) daripada-Nya. Sesungguhnya pada yang demikian itu benar-benar terdapat tanda-tanda kekuasaan Allah bagi kaum yang berpikir” (*Departemen Agama RI*).

Menurut Quraish Shihab dalam Wawasan Al-Qur'an, kata *sakhara* dalam ayat tersebut arti harfiahnya menundukkan atau merendahkan, maksudnya adalah agar alam raya dengan segala, manfaat yang dapat diraih darinya harus tunduk dan dianggap sebagai sesuatu yang posisinya di bawah manusia. Karena itu tidak wajar apabila hal itu justru terbalik, artinya tidak wajar sendiri telah ditundukkan untuk manusia. Kepasrahan atau ketundukan manusia kepada sesuatu yang lebih rendah, yang ditundukkan kepada manusia adalah suatu sikap yang tidak wajar, yang bertentangan dengan maksud Allah, karena manusia sebagai khalifah-Nya memiliki derajat yang lebih tinggi dibandingkan dengan segala makhluk yang Allah ciptakan.

Penundukan langit dan bumi dipahami dalam arti semua bagian-bagian alam yang terjangkau dan berjalan atas dasar satu sistem yang pasti kait-berkait dan dalam bentuk konsisten. Allah menetapkan hal tersebut dan dari saat ke saat mengilhami manusia tentang pengetahuan fenomena alam yang dapat mereka manfaatkan untuk kemaslahatan dan kenyamanan hidup manusia.

Memperoleh kemudahan dalam hidup dengan mengembangkan potensi diri dan dengan memanfaatkan segala yang Allah tundukkan bagi manusia di alam ini sejalan dengan kehendak Allah. Allah menghendaki manusia memperoleh kemudahan dan tidak menghendaki menghadapi kesusahan hidup (Shihab, 2002: 345).

Tabel 4.13 menunjukkan bahwa pegawai yang mengikuti pelatihan dengan kategori pernah pelatihan terdapat 22 orang (84.6%) dengan kinerja cukup dan 4 orang (15.4%) dengan kinerja kurang sedangkan pegawai tidak pernah pelatihan

dengan kinerja cukup sebanyak 5 orang (50.0%) dan kinerja kurang sebanyak 5 orang (50.0%). Hasil uji statistik diperoleh nilai $p=0,032$. Jadi H_0 ditolak ($p<0,05$) dan H_a diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa ada hubungan yang bermakna antara pelatihan dengan kinerja pegawai di Puskesmas Batua Kota Makassar.

Hasil penelitian ini menunjukkan ada beberapa faktor yang mempunyai pelatihan yang cukup dengan kinerja kurang dan bahkan tidak punya pelatihan dengan kinerja baik, hal ini disebabkan oleh relevan atau tidak relevannya pelatihan yang diberikan, yang dimana dipengaruhi oleh kesediaan pegawai untuk menerima pelatihan dan faktor perilaku pegawai untuk menyikapi pelatihan tersebut sehingga dapat mempengaruhi kinerja pegawai itu sendiri. Sebaliknya bagi pegawai yang tidak mempunyai pelatihan akan tetapi mempunyai kinerja yang baik, hal ini disebabkan bukan hanya faktor pelatihan saja yang dapat meningkatkan kinerja dari pegawai, ada beberapa faktor seperti faktor usia, dan tentunya gaji atau imbalan, gaya kepemimpinan dan promosi jabatan adalah salah satu bentuk pengembangan karir bagi pegawai. Menurut Pinfield dalam Ilyas (2001) pengembangan karir mempunyai hubungan langsung dengan efektifitas dan kepuasan anggota organisasi. Dalam hal ini, pola dari pengembangan karir harus berdasarkan pada kebutuhan organisasi sekarang dan masa yang akan datang.

Tentunya dengan mendapat pelatihan lebih banyak akan berbeda kemampuannya dan pengetahuannya dari pada pegawai yang tidak pernah mendapat pelatihan sesuai pendapat (Sulistiyani, 2004) bahwa semakin sering

seorang pegawai mengikuti pelatihan maka dia mempunyai kesempatan dan peluang untuk mencapai pengembangan diri yang lebih tinggi dalam mempersiapkan pengembangan karir. Dengan adanya pelatihan diharapkan terjadi perubahan pengetahuan, kemampuan dan sikap dalam bekerja. Namun tetap saja ada pegawai yang ikut pelatihan tetapi kinerjanya kurang. Berarti harapan itu belum sesuai dengan apa yang dikatakan oleh (Moekijat, 2001) bahwa tujuan diadakannya pelatihan adalah untuk mengembangkan keahlian agar pekerjaan dapat diselesaikan dengan cepat, mengembangkan pengetahuan sehingga pekerjaan diselesaikan secara rasional, dan mengembangkan sikap untuk menimbulkan kemauan kerja sama antara rekan-rekan pegawai dengan pimpinan

Hasil yang sama dengan penelitian yang dilakukan oleh Widhayu (2013) bahwa pelatihan karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, berdasarkan uji menunjukkan nilai t hitung $7,557 > t$ tabel $1,663$ sedangkan nilai (p) sebesar $0,000 < 0,05$. Hal ini memiliki makna bahwa semakin sering pelatihan dilakukan maka semakin tinggi pula kinerja karyawan. Hal ini dijelaskan bahwa pelatihan yang diadakan oleh perusahaan biasanya adanya masalah dari perusahaan tersebut untuk meningkatkan kualitas kerja dan meningkatkan kinerja kerja karyawannya. Kebutuhan pelatihan sangat diperhatikan oleh perusahaan tetapi harus didukung dengan metode pelatihan, materi pelatihan, pelatih atau pengajar, dan fasilitas pelatihan yang baik pula agar memberikan hasil yang maksimal pada saat dilakukannya pelatihan.

Hasil penelitian sesuai dengan pendapat Simamora (2006:342), bahwa pelatihan (*training*) merupakan proses sistematis pengubahan perilaku para

karyawan dalam suatu arah guna meningkatkan tujuan-tujuan organisasional. Dalam pelatihan diciptakan suatu lingkungan dimana para karyawan dapat memperoleh atau mempelajari sikap, kemampuan, keahlian, pengetahuan, dan perilaku yang spesifik yang berkaitan dengan pekerjaan. Pelatihan biasanya terfokus pada penyediaan bagi para karyawan keahlian-keahlian khusus atau membantu mereka mengoreksi kelemahan-kelemahan dalam kinerja mereka. meningkatkan tujuan-tujuan organisasional. Dalam pelatihan diciptakan suatu lingkungan dimana para karyawan dapat memperoleh atau mempelajari sikap, kemampuan, keahlian, pengetahuan, dan perilaku yang spesifik yang berkaitan dengan pekerjaan. Pelatihan biasanya terfokus pada penyediaan bagi para karyawan keahlian-keahlian khusus atau membantu mereka mengoreksi kelemahan-kelemahan dalam kinerja mereka.

4. Hubungan motivasi kerja dengan kinerja pegawai

Menurut Malayu (2010:141) motivasi berasal dari bahasa latin “*Moreve*” yang berarti dorongan dari dalam diri manusia untuk bertindak atau berperilaku. Pengertian motivasi tidak terlepas dari kata kebutuhan atau “*needs*” atau “*want*”. Kebutuhan adalah suatu potensi dalam diri manusia yang perlu ditanggapi atau direspon.

Menurut Stanford dalam Anwar (2009:93) motivasi adalah “Suatu kondisi yang menggerakkan manusia kearah suatu tujuan tertentu.” Motivasi juga dikatakan sebagai energi untuk membangkitkan dorongan dalam diri. Sedangkan Terry (dalam Soekidjo, 2009:114) menyatakan motivasi adalah “ Keinginan yang

terdapat pada diri seorang individu yang mendorongnya untuk melakukan perbuatan-perbuatan (perilaku).”

Al-Qur'an menegaskan dalam (QS.Al-Baqarah:286)

لَا يُكَلِّفُ اللَّهُ نَفْسًا إِلَّا وُسْعَهَا لَهَا مَا كَسَبَتْ وَعَلَيْهَا مَا اكْتَسَبَتْ رَبَّنَا لَا تُؤَاخِذْنَا إِنْ نَسِينَا أَوْ
أَخْطَأْنَا رَبَّنَا وَلَا تَحْمِلْ عَلَيْنَا إَصْرًا كَمَا حَمَلْتَهُ عَلَى الَّذِينَ مِنْ قَبْلِنَا رَبَّنَا وَلَا تُحَمِّلْنَا مَا
لَا طَاقَةَ لَنَا بِهِ ۖ وَاعْفُ عَنَّا وَارْحَمْنَا ۖ أَنْتَ مَوْلَانَا فَانصُرْنَا عَلَى الْقَوْمِ
الْكَافِرِينَ

Terjemahnya:

Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya. ia mendapat pahala (dari kebajikan) yang diusahakannya dan ia mendapat siksa (dari kejahatan) yang dikerjakannya. (mereka berdoa): "Ya Tuhan kami, janganlah Engkau hukum kami jika kami lupa atau kami tersalah. Ya Tuhan kami, janganlah Engkau bebaskan kepada kami beban yang berat sebagaimana Engkau bebaskan kepada orang-orang sebelum kami. Ya Tuhan kami, janganlah Engkau pikulkan kepada kami apa yang tak sanggup kami memikulnya. beri ma'afilah Kami; ampunilah Kami; dan rahmatilah kami. Engkaulah penolong kami, Maka tolonglah kami terhadap kaum yang kafir."

Jika anda mengatakan, “saya tidak akan sanggup”, sebenarnya anda sudah mendahului Allah. Anda sok tahu, bahwa anda tidak akan mampu. Kata siapa? Itu hanya pemikiran negatif anda. Biasa karena malas, manja atau cengeng. Padahal jelas, dalam ayat diatas bahwa kita tidak akan dibebani apa pun kecuali sesuai dengan kesanggupan kita. Jangan kalah oleh pikiran negatif anda yang dengan mudah mengatakan tidak sanggup.

Allah berfirman dalam Al-Qur'an surah Al-anfal ayat 53 :

ذَٰلِكَ بِأَنَّ اللَّهَ لَمْ يَكُ مُغَيِّرًا نِّعْمَةً أَنْعَمَهَا عَلَىٰ قَوْمٍ حَتَّىٰ يُغَيِّرُوا مَا بِأَنْفُسِهِمْ
وَأَنَّ اللَّهَ سَمِيعٌ عَلِيمٌ ﴿٥٣﴾

Terjemahnya:

(siksaan) yang demikian itu adalah Karena Sesungguhnya Allah sekali-kali tidak akan merubah sesuatu nikmat yang Telah dianugerahkan-Nya kepada suatu kaum, hingga kaum itu merubah apa-apa yang ada pada diri mereka sendiri, dan Sesungguhnya Allah Maha mendengar lagi Maha Mengetahui.

Dalam tafsir Al-Misbah dijelaskan bahwa sesungguhnya Allah tidak akan mengubah suatu nikmat sedang atau besar yang telah dianugerahkan-Nya kepada suatu kaum, tidak juga sebaliknya mengubah kesengsaraan suatu kaum menjadi kebahagiaan hingga kaum itu sendiri terlebih dahulu mengubah apa yang ada pada diri mereka sendiri.

Ayat diatas diatas berbicara tentang perubahan baik nikmat atau murka ilahi atau sesuatu yang positif ke negatif, dan menekankan bahwa perubahan yang dilakukan Allah harus didahului dengan perubahan yang dilakukan oleh masyarakat menyangkut sisi dalam mereka. Dalam pandangan Al-Qur'an yang paling pokok guna keberhasilan perubahan adalah perubahan sisi dalam manusia, karena sisi dalam manusialah yang melahirkan aktifitas, baik positif maupun negatif.

Kaitannya dengan penelitian ini bahwasanya kinerja pegawai tidak akan maksimal kecuali pegawai itu sendiri berusaha meningkatkan kemampuan dan mengoptimalkan kinerjanya. Karena perubahan datanganya dari kemauan dan usaha.

Motivasi menurut Veithzal (2009:837) adalah “Serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu.” Motivasi meliputi perasaan unik, pikiran dan pengalaman masa lalu yang merupakan bagian dari hubungan internal dan eksternal perusahaan (kantor). Anwar (2009:93) juga mendefinisikan motivasi yaitu: “Kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan yang telah di tentukan.” Suatu motivasi individu dapat timbul dari dalam diri individu (*motivasi instrinsik*) dan dapat timbul dari luar diri individu (*motivasi ekstrinsik*), keduanya mempunyai pengaruh terhadap perilaku dan prestasi kerja (kinerja).

Tabel 4.14 menunjukkan bahwa pegawai yang memiliki motivasi kerja dengan kategori ada motivasi terdapat 26 orang (83.9%) dengan kinerja cukup dan 5 orang (16.1%) dengan kinerja kurang sedangkan pegawai dengan kategori tidak ada motivasi dengan kinerja cukup sebanyak 1 orang (20.0%) dan kinerja kurang sebanyak 4 orang (80.0%). Hasil uji statistik diperoleh nilai $p=0,002$. Jadi H_0 ditolak ($p<0,05$) dan H_a diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa ada hubungan yang bermakna antara motivasi kerja dengan kinerja pegawai di Puskesmas Batua Kota Makassar.

Hasil penelitian ini menunjukkan ada beberapa faktor yang mendapat motivasi tetapi kinerja kurang dan bahkan tidak ada motivasi dengan kinerja baik hal ini disebabkan oleh beberapa faktor seperti dorongan dari dalam diri untuk meningkatkan kinerjanya, semangat dan tekad yang kuat dan reward adalah salah satu bentuk penghargaan terhadap prestasi kerja yang dilakukan oleh pegawai (Ilyas, 2001). Tidak adanya reward dapat menyebabkan ketidakpuasan pegawai

dan berpotensi pada rendahnya komitmen mereka karena komitmen pegawai akan meningkat jika mereka memperoleh pengakuan secara luas atas keberhasilannya dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga akan memotivasi personel untuk menghasilkan kinerja yang optimal (Mulyadi, 2001) menurut Herzberg (1959) dalam Ilyas (2001) menyatakan bahwa kinerja dipengaruhi oleh faktor motivator yang dimanifestasi pada keberhasilan, penghargaan, tanggung jawab, pekerjaan, dan peningkatan diri.

Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Purwanti (2007) menyatakan mengenai pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan, dalam penelitian terlihat dari hasil uji regresi dimana koefisien regresi variabel motivasi sebesar 0,699 signifikan pada 0,000 dan $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ ($3,621 > 1,717$) menunjukkan bahwa pengaruh antar motivasi terhadap kinerja karyawan adalah signifikan positif, hal ini berarti bahwa apabila variabel motivasi ditingkatkan maka prestasi kerja karyawan juga akan mengalami peningkatan.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai hubungan pengembangan sumber daya manusia (SDM) dengan kinerja pegawai dalam peningkatan pelayanan kesehatan di Puskesmas Batua Kota Makassar, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Ada hubungan antara pendidikan dengan kinerja pegawai di Puskesmas Batua Kota Makassar.
2. Ada hubungan antara pelatihan dengan kinerja pegawai di Puskesmas Batua Kota Makassar.
3. Ada hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja pegawai di Puskesmas Batua Kota Makassar.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian, ada beberapa saran yang dapat diberikan oleh peneliti yang dapat menjadi bahan pertimbangan oleh Puskesmas Batua, sebagai berikut :

1. Pengembangan sumber daya manusia merupakan salah satu corong pembangunan manusia bagi tersedianya sumber daya yang bermutu. Untuk itu perlu adanya perencanaan peningkatan pengetahuan, kemampuan dan sikap pegawai secara berkala terus-menerus dan berkesinambungan, disesuaikan kebutuhan kekinian pegawai sehingga para pegawai akan dapat

menguasai bidang pekerjaannya. Di samping untuk regenerasi bagi pegawai yang akan memasuki masa purna tugas.

2. Perlu penempatan pegawai pada bidang pekerjaan yang sesuai dengan bidang kemampuannya untuk mendorong pegawai mencapai kinerja lebih baik, dengan demikian kepuasan pegawai akan tercapai dan tidak menunda penyelesaian tugas dan dapat meningkatkan kinerjanya sesuai dengan kemampuan yang dimiliki.
3. Bagi peneliti selanjutnya penelitian diharapkan dapat memberikan hasil yang lebih baik dan lebih maksimal lagi dari apa yang telah dilakukan peneliti terdahulu dengan meneliti secara mendalam lagi mengenai pengembangan SDM dengan kinerja

DAFTAR PUSTAKA

- Adisasmoto, Wiku. *Sistem Kesehatan*. Jakarta: Rajagrafindo Persada, 2010.
- Al-Qur'an dan Terjemahannya. Kementerian Agama. 2007.
- Bilson Simamora, 2003, *Penilaian Kinerja dalam Manajemen Perusahaan*, Gramedia Pustaka, Jakarta, hal: 45
- Darma Putra, dkk. 2014. Jurnal "*Pengaruh Budaya Organisasi Kompensasi dan Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja Perawat serta Dampaknya terhadap Kinerja Perawat Badan Layanan Umum Daerah Rumah Sakit Jiwa Aceh*". Fakultas Ekonomi Universitas Syiah Kuala.
- Dinas Kesehatan Kota Makassar. 2014. Profil Puskesmas Batua Kota Makassar.
- Ensiklopedia tematis ayat Al-qur'an dan hadits. 2010. Jilid 7
- Hasanuddin, dkk. 2013. Jurnal "*Faktor-Faktor yang Berhubungan dengan Upaya Pengembangan Karir Perawat di Rumah Sakit Bhayangkara Mappa Oudang Makassar*". Stikes Nani Hasanuddin.
- Husnia, dkk. 2014. Jurnal "*Hubungan Pengembangan Karir dengan Prestasi Kerja Pegawai di Puskesmas Lanrisang Kabupaten Pinrang*". Bagian Administrasi dan Kebijakan Kesehatan Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Hasanuddin.
- Juliani. Pengaruh Motivasi Intrinsik terhadap Kinerja Perawat Pelaksana di Instalasi Rawat Inap RSUD dr. Pirngadi Medan Tahun 2007. Sekolah Pascasarjana Universitas Sumatera Utara. Medan; 2007.
- Kurniandha, A, 2011, *Pengaruh Motivasi dan Kemampuan terhadap Kinerja* (Studi Pada Karyawan PT,JAPFA Comfeed Indonesia, Tbk Unit Grobogan), Skripsi, Manajemen, STIE Widya Manggala, Semarang.
- Maulita Wally, dkk. 2013. Jurnal "*Hubungan Perilaku Kerja terhadap Kinerja Tenaga Perawat di Puskesmas Perawatan Hila Kecamatan Leihitu Kabupaten Maluku Tengah*".
- Moekijat, 1991, *Latihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Bandung: Mandar Maju.
- Moenir, A.S., 1993, *Manajemen Personalia*, Jakarta : Rineka Cipta.
- Musafir, 2007, *Pengaruh Kemampuan dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pemerintah Provinsi Gorontalo*, Jurnal Ikhsan Gorontalo, Nomor 3, Volume 2. Hal 1104.

- Notoatmodjo, Prof.Dr. Soekidjo, 2003. *Pengembangan sumber Daya Manusia*, Jakarta : Rineka Cipta.
- Partiningsih, Selly. 2014. Jurnal “*Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif terhadap Kinerja Pegawai Pada Rumah Sakit Umum Daerah Abdul Wahab Sjahranie Kota Samarinda*”.
- Purwanti .(2007). *Kepemimpinan Birokrasi*. Bandung: Alfabeta
- Permenkes RI No. 75 Tahun 2014. Pusat Kesehatan Masyarakat.
- Pohan, Imbalo. *Jaminan Mutu Layanan Kesehatan*. Jakarta: EGC (Encourage Creativity), 2006.
- Republik Indonesia. Undang-Undang No. 23 Tahun 1992.
- Republik Indonesia. Undang-Undang No.13 Tahun 2003.
- Rosy, Brillian. 2009. Skripsi “*Pelaksanaan Penilaian Kinerja Pegawai Puskesmas Demangan Kecamatan Taman Kota Madiun*”. Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Sebelas Maret Surakarta.
- Robbins. 2003. *Perilaku Organisasi Edisi ke-91*. Jakarta : PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- Sahyuni, Riza. 2009. Artikel “*Kepuasan Kerja Karyawan, Analisis Swot, dan Rencana Strategik Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Upaya Meningkatkan Pelayanan di RSUD H. Abdul Azis Marabahan Kalimantan Selatan*”. Universitas Diponegoro Semarang.
- Sari. (2012). *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- Satrianegara, Fais. *Organisasi Dan Fungsi Manajemen Layanan Kesehatan*. Makassar: Alauddin University Press, 2012.
- Shihab, M. Quraish. *Tafsir Al-Misbah*. Jakarta. Lentera Hati. 2009. Cet. 1 Vol. 2
- Shihab, M. Quraish. *Tafsir Al-Misbah*. Jakarta. Lentera Hati. 2009. Cet. 1 Vol. 7
- Siagian, S.P. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Sembilan. Jakarta: Bima Aksara
- Simamora, Henri. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi 3*. Yogyakarta: STIE YKPN
- Siregar, Sahat. 2009. Skripsi “*Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Dinas Perhubungan Kota Medan)*”. Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Medan.

Sumiyati, Asri. 2006. Tesis “*Analisis Faktor-Faktor yang Berhubungan dengan Kinerja Kepala Ruang Rawat Inap di Rumah Sakit Dokter Kariadi Semarang Tahun 2006*”. Universitas Diponegoro Semarang.

Sutrisno, Edy. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana

Wahyuningrum. 2008. Tesis “*Hubungan Kemampuan, Kepuasan, dan Disiplin Kerja dengan Kinerja Pegawai di Kecamatan Tangguhharjo Kabupaten Grobogan*”. Universitas Diponegoro Semarang.



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Validasi Kuesioner
Lampiran 2	Kuesioner Penelitian
Lampiran 3	Dokumentasi Penelitian
Lampiran 4	Variable View Pengolahan Data SPSS Versi 21
Lampiran 5	Output Pengolahan Data SPSS Versi 21
Lampiran 6	Surat Permohonan Izin Penelitian
Lampiran 7	Surat Izin Penelitian (BKPM Makassar)
Lampiran 8	Surat Rekomendasi



F. Kajian Pustaka

No	Nama	Judul	Karasteristik Variabel			
			Variabel	Jenis Penelitian	Sampel	Hasil
1	Surya Darma Putra, Said Musnadi, dan M. Shabri Abd. Majid	Pengaruh Budaya Organisasi, Kompensasi dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Perawat Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Perawat Badan Layanan Umum Daerah Rumah Sakit Jiwa Aceh 2014	Budaya Organisasi, Kompensasi, Pengembangan Karir, Kepuasan Kerja, dan Kinerja Perawat	Survei analitik dengan rancangan cross sectional study	Seluruh perawat pada BLUD yang berjumlah 137 orang perawat	Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi, kompensasi dan pengembangan karir mempunyai pengaruh terhadap peningkatan kinerja perawat BLUD RSJA melalui kepuasan kerja dengan diperoleh nilai koefisien sebesar 0,918 artinya setiap perubahan terhadap variable kinerja perawat sebanyak 100%, maka akan meningkatkan kinerja perawat sebanyak 91,8% pada satuan skala likert
2	Selly Partiningsih	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif Terhadap Kinerja Pegawai Pada Rumah Sakit Umum Daerah Abdul Wahab Sjahranie Kota Samarinda Tahun 2014	Gaya Kepemimpinan, Partisipatif dan Kinerja Pegawai	Survei analitik dengan rancangan cross sectional study	Teknik probability sampling yaitu dengan cara undian dari keseluruhan pegawai yang berjumlah 879 orang hanya diambil sebanyak 42 orang.	Berdasarkan analisis data dan pengujian hipotesis diketahui bahwa kedua variabel yaitu gaya kepemimpinan partisipatif (x) dan kinerja pegawai (y) tidak mempunyai pengaruh yang signifikan, hal ini dibuktikan dengan $r = 0,237$ dimana pedoman untuk memberikan interpretasi yang dikemukakan oleh Sugiyono berada pada interval 0,20-0,399 yang termasuk kategori rendah.
3	Husnia, Indar dan Balqis	Hubungan Pengembangan Karir dengan Prestasi Kerja Pegawai di Puskesmas Lansirang Kabupaten Pinrang Tahun 2013.	Pendidikan, Pelatihan, Promosi dan Prestasi Kerja Pegawai	Kuantitatif dengan pendekatan cross sectional	Jumlah sampel 38 responden	Hasil penelitian diperoleh variabel yang berhubungan dengan prestasi kerja pegawai adalah pelatihan ($p=0,01$). Sedangkan, variabel yang tidak berhubungan dengan prestasi kerja pegawai adalah pendidikan ($p=0,73$), promosi jabatan ($p=0,67$). Kesimpulan dari penelitian ada hubungan pelatihan dengan prestasi kerja pegawai di Puskesmas Lanrisang Tahun 2013

4	Hasanuddin, Akmal, dan Adriani Kadir	Faktor-Faktor yang Berhubungan dengan Upaya Pengembangan Karir Perawat Di Rumah Sakit Bhayangkara Mappaoudang Makassar Tahun 2013	Pendidikan,, Masa Kerja, Pelatihan, Upaya Pengembangan Karir Perawat.	Kuantitatif bersifat deskriptif analitik menggunakan pendekatan cross sectional	Sampel dalam penelitian ini adalah perawat di rawat inap RS. Bhayangkara Mappaoudang Makassar yang berjumlah 68 perawat pelaksana dengan teknik probability sampling (simple random sampling)	Hasil analisis bivariat di dapatkan ada hubungan antara faktor pendidikan dan upaya pengembangan karir perawat ($p=0,046$), ada hubungan antara faktor masa kerja dengan upaya pengembangan karir perawat ($p=0,031$) dan ada hubungan antara faktor pelatihan dengan upaya pengembangan jenjang karir perawat ($p=0,031$). Kesimpulan dalam penelitian ini adalah pendidikan, masa kerja dan pelatihan mempunyai hubungan dengan upaya pengembangan karir perawat di RS. Bhayangkara Mappaoudang Makassar.
5	Ayu Maulita Wally dan Nurhayani, Indar	Hubungan Perilaku Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Perawat di Puskesmas Perawatan Hila Kecamatan Leihitu Kabupaten Maluku Tengah Tahun 2014	Perilaku kerja, Kinerja dan Perawat	Kuantitatif menggunakan pendekatan crosssectional	Sampel dalam penelitian berjumlah 37 perawat dengan teknik total sampling	Hasil analisis bivariate menunjukkan adanya hubungan yang signifikan dengan faktor kepemimpinan ($p=0,007$), motivasi ($p=0,035$) dan kepuasan kerja ($p=0,012$) terhadap peningkatan kinerja tenaga perawat. Penelitian ini menyimpulkan ada hubungan antara kepemimpinan, motivasi, kepuasan kerja dengan kinerja perawat di puskesmas perawatan hila.

KUESIONER PENELITIAN

HUBUNGAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA (SDM) DENGAN KINERJAPEGAWAI DALAM PENINGKATAN PELAYANANKESEHATAN DI PUSKESMAS BATUA KECAMATAN MANGGALA KOTA MAKASSAR TAHUN 2015

I. Identitas Responden

Petunjuk Pengisian : Berikan tanda (X) pada salah satu jawaban berbentuk pilihan dan isilah titik-titik dengan tulisan yang sesuai dengan identitas Bapak/ Ibu/ Saudara (i).

Nama :

Usia :

JenisKelamin : ☐ Laki-Laki ☐ Perempuan

Pendidikan : ☐ SMU
☐ Diploma (D1 dan D3)
☐ S1
☐ S2

Unit Kerja :

Lama Kerja :

II. Pernyataan Penelitian

Kategori pernyataan kuisisioner yaitu :

Ya : (1)

Tidak : (2)

A. Pernyataan PengembanganSDM

No	Item Pertanyaan	Alternatif Jawaban	
		Ya (1)	Tidak (0)
	Pelatihan		
1.	Apakah anda pernah mengikuti pelatihan ?		
2.	Apakah materi pelatihan yang disampaikan relevan dengan pekerjaan anda?		
3.	Apakah anda mempunyai kesempatan yang banyak untuk menerapkan keterampilan yang diajarkan selama pelatihan?		
4.	Apakah materi yang disampaikan selama pelatihan dapat meningkatkan kinerja anda ?		

5.	Apakah ada perbedaan kinerja yang cukup signifikan sebelum dan sesudah anda mengikuti pelatihan ?		
6.	Apakah metode yang digunakan dalam menyampaikan materi membantu anda untuk mempelajari materi?		
7.	Apakah lingkungan pelatihan (suasana ruangan) memperkuat motivasi anda untuk belajar?		
8.	Apakah media persentase berupa audio visual (transparansi, slide, LCD, video) dan alat-alat pelatihan yang digunakan membantu anda memahami apa yang disampaikan selama pelatihan?		
9.	Apakah selama pelatihan anda diberi kesempatan menyampaikan masalah pekerjaan yang dihadapi di lapangan?		
10.	Apakah diakhir pelatihan, pengajar atau instruktur melakukan tes evaluasi terhadap hasil belajar anda?		
	Motivasi Kerja		
1.	Menurut anda apakah puskesmas menjamin keamanan dan keselamatan kerja pegawai?		
2.	Apakah anda puas dengan gaji/upah yang diterima?		
3.	Apakah gaji/upah yang anda terima dapat memenuhi kebutuhan anda sehari-hari?		
4.	Apakah pimpinan memberikan penghargaan kepada pegawai yang berprestasi?		
5.	Apakah pimpinan memberi peluang jabatan lebih tinggi bagi pegawai yang berprestasi?		
6.	Apakah pimpinan memberikan motivasi bagi pegawai?		
7.	Apakah kondisi pekerjaan di puskesmas menyenangkan untuk ditekuni?		
8.	Apakah anda merasa bangga dengan pekerjaan saat ini?		
9.	Apakah relasi anda dengan pegawai lain terjalin baik?		
10.	Apakah sistem pengawasan yang diterapkan di puskesmas ini selama ini baik dan sesuai?		

B. Pernyataan Kinerja

No	Item Pertanyaan	Alternatif Jawaban	
		Ya (1)	Tidak (0)
1.	Apakah anda dapat menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab anda?		
2.	Apakah anda dapat menyelesaikan pekerjaan anda dengan tepat waktu?		
3.	Apakah anda dapat menyelesaikan pekerjaan anda dengan teliti dan tepat sesuai yang diharapkan?		
4.	Apakah anda memiliki pengetahuan yang cukup tentang tugas/kewajiban dan dapat melakukannya sehingga mendekati standar puskesmas?		
5.	Apakah anda memiliki kemampuan kerjasama dengan orang lain?		
6.	Apakah anda memiliki tanggung jawab dalam melaksanakan tugas/pekerjaan anda?		
7.	Apakah anda memiliki sikap kerja yang menyenangkan dan berusaha konsentrasi pada tugas yang diberikan?		
8.	Apakah anda memiliki inisiatif dalam menjalankan tugas/pekerjaan yang relatif baru?		
9.	Apakah peraturan jam masuk dan jam pulang kerja di puskesmas sudah efektif bagi pegawai?		
10.	Apakah sistem pendataan kehadiran di puskesmas sudah efektif?		
11.	Apakah pegawai dituntut untuk bekerja dengan baik?		
12.	Apakah setiap pegawai harus berusaha untuk melaksanakan tugas sesuai dengan posisi & fungsinya?		
13.	Apakah atasan memberikan teguran apabila pekerjaan anda tidak dapat diselesaikan?		
14.	Apakah perintah yang diberikan oleh atasan harus langsung dikerjakan?		
15.	Apakah pegawai siap dimutasikan apabila target pekerjaan tidak dapat dipenuhi?		
16.	Apakah suasana kerja mempengaruhi Anda dalam melaksanakan setiap pekerjaan?		
17.	Apakah anda mendapat arahan dari pimpinan untuk menyelesaikan pekerjaan anda?		
18.	Apakah fasilitas yang anda dapatkan dapat mendukung penyelesaian tugas anda?		
19.	Apakah keamanan ditempat kerja anda sudah mampu membuat anda bekerja dengan nyaman?		
20.	Apakah insentif yang diberikan dapat memberikan motivasi kerja bagi anda?		



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI ALAUDDIN MAKASSAR
FAKULTAS ILMU KESEHATAN

Kampus I: Jl. Sultan Alauddin No. 63 Telp. 864924 (fax 864923) Makassar
Kampus II: Jl. H.M. Yasin Limpo No. 36 Samata-Gowa Telp. (0411)841879 Fax. 0411-8221400 Samata-Gowa

Nomor : FIK/PP.00.9/1559/2015
Lamp : -
Hal : **Permohonan Izin Penelitian**

Samata-Gowa, 12 November 2015

Kepada Yth.
Gubernur Prop. Sulawesi Selatan
Cq. Kepala UPT P2T, BKPMD Prop. Sul-Sel
di-
Makassar

Assalamu 'alaikum wr wb

Sehubungan dengan penyelesaian Skripsi mahasiswa Program Studi Kesehatan Masyarakat Fakultas Ilmu Kesehatan UIN Alauddin Makassar, maka kami mohon kesediaan Bapak/Ibu memberikan rekomendasi kepada mahasiswa yang tersebut di bawah ini:

Nama : Rezki Bachtiar
NIM : 70200111065
Program Studi : Kesehatan Masyarakat
Judul Penelitian : Hubungan Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) Dengan Kinerja Pegawai Dalam Peningkatan Pelayanan Kesehatan di Puskesmas Batua Kecamatan Manggala Kota Makassar

Tahun 2015.

Dosen Pembimbing : 1. M. Fais Satrianegara, SKM., MARS.
2. Syarfaini, SKM., M.Kes.

Untuk mengadakan penelitian.

Demikian harapan kami, atas perhatian dan kerjasamanya disampaikan terima kasih.

Wassalam

a.n Dekan
Wakil Dekan Bid. Akademik



Dr. Nur Hidayah, S.Kep., Ns., M.Kes.
NIP. 19810405 200604 2 003



PEMERINTAH KOTA MAKASSAR
BADAN KESATUAN BANGSA DAN POLITIK

Jalan Ahmad Yani No 2 Makassar 90111
Telp +62411 – 3615867 Fax +62411 – 3615867
Email : Kesbang@makassar.go.id Home page : <http://www.makassar.go.id>



Makassar, 16 November 2015

Kepada

Yth. KEPALA DINAS KESEHATAN
KOTA MAKASSAR

Di -

MAKASSAR

Nomor : 070/15498 -II/BKBP/XI/2015
Sifat :
Perihal : Izin Penelitian

Dengan Hormat,

Menunjuk Surat dari Kepala Badan Koordinasi Penanaman Modal Daerah Provinsi Sulawesi Selatan Nomor : 15214/P2T-BKPM/19.36P/VII/11/2015, Tanggal 13 November 2015, Perihal tersebut di atas, maka bersama ini disampaikan kepada Bapak bahwa :

Nama : Reski Bachtiar
NIM / Jurusan : 70200111065/ Kesmas
Pekerjaan : Mahasiswa
Alamat : Jl. Slt Alauddin No.36, Samata
Judul : "HUBUNGAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA (SDM) DENGAN KINERJA PEGAWAI DALAM PENINGKATAN PELAYANAN KESEHATAN DI PUSKESMAS BATUA KECAMATAN MANGGALA KOTA MAKASSAR TAHUN 2015"

Bermaksud mengadakan **Penelitian** pada Instansi / Wilayah Bapak, dalam rangka **Penyusunan Skripsi** sesuai dengan judul di atas, yang akan dilaksanakan mulai tanggal **16 November s/d 16 Desember 2015**.

Sehubungan dengan hal tersebut, pada prinsipnya kami dapat **menyetujui** dan harap diberikan bantuan dan fasilitas seperlunya.

Demikian disampaikan kepada Bapak untuk dimaklumi dan selanjutnya yang bersangkutan melaporkan hasilnya kepada Walikota Makassar Cq. Kepala Badan Kesatuan Bangsa dan Politik.

A.n. WALIKOTA MAKASSAR
KEPALA BADAN KESBANG DAN POLITIK
UB. KABID. HUBUNGAN ANTAR LEMBAGA

Drs. AKHMAD NAMSUM, MM.

Pangkat : Penata

NIP : 196705242006041004

Tembusan :

1. Kepala Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Prop. Sul – Sel. di Makassar;
2. Kepala Unit Pelaksana Teknis P2T Badan Koordinasi Penanaman Modal Daerah Prop. Sul Sel di Makassar;
3. Dekan Fak. Ilmu Kesehatan UIN Alauddin Makassar di makassar ;
4. Mahasiswa yang bersangkutan;
5. Arsip



PEMERINTAH PROVINSI SULAWESI SELATAN
BADAN KOORDINASI PENANAMAN MODAL DAERAH
Unit Pelaksana Teknis – Pelayanan Perizinan Terpadu
Jln. Bougenville No. 5 Telp (0411) 441077 Fax. (0411) 448936
MAKASSAR 90222

Makassar, 13 November 2015

Nomor : 15214 /P2T-BKPM/19.36P/VII/11/2015
Lampiran : -
Perihal : Izin Penelitian

Kepada

Yth. Walikota Makassar

di-

Makassar

Berdasarkan surat Dekan Fak. Ilmu Kesehatan UIN Alauddin Makassar Nomor : FIK/PP.00.9/2559/2015 tanggal 12 November 2015 perihal tersebut diatas, mahasiswa/peneliti dibawah ini :

Nama : **Reski Bachtiar**
Nomor Pokok : 70200111065
Program Studi : Kesmas
Pekerjaan : Mahasiswa
Alamat : Jl. Slt Alauddin No. 36, Samata

Bermaksud untuk melakukan penelitian di daerah/kantor saudara dalam rangka penyusunan Skripsi, dengan judul :

**"HUBUNGAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA (SDM) DENGAN KINERJA PEGAWAI
DALAM PENINGKATAN PELAYANAN KESEHATAN DI PUSKESMAS BATUA KECAMATAN
MANGGALA KOTA MAKASSAR TAHUN 2015"**

Yang akan dilaksanakan dari : Tgl. 16 November s/d 16 Desember 2015

Sehubungan dengan hal tersebut diatas, pada prinsipnya kami *menyetujui* kegiatan dimaksud dengan ketentuan yang tertera di belakang surat izin penelitian.

Demikian disampaikan untuk dimaklumi dan dipergunakan seperlunya.

a.n. GUBERNUR SULAWESI SELATAN
KEPALA BADAN KOORDINASI PENANAMAN MODAL DAERAH
PROVINSI SULAWESI SELATAN
Selaku Administrator Pelayanan Perizinan Terpadu



A. M. YAMIN, SE., M.S

Pangkat : Pembina Utama Madya
NIP : 19610513 199002 1 002

TEMBUSAN : Kepada Yth.:

1. Dekan Fak. Ilmu Kesehatan UIN Alauddin Makassar di Makassar,
2. Pertinggal

Dokumentasi Penelitian



Depan Puskesmas Batua Kota Makassar



Pengisian kuesioner oleh pegawai
Puskesmas Batua Kota Makassar



DATA INPUTAN

	Name	Type	Width	Decimals	Label	Values	Missing	Columns	Align	Measure	Role
1	NM	String	24	0	NAMA	None	None	8	Left	Nominal	Input
2	US	String	24	0	USIA	{1, 20-30}...	None	8	Left	Nominal	Input
3	JK	Numeric	8	0	JENIS KELAMIN	{1, LAKI-LA...	None	8	Right	Nominal	Input
4	PD	Numeric	8	0	PENDIDIKAN	{1, SMU}...	None	8	Right	Nominal	Input
5	PEND	Numeric	8	0	PENDIDIKAN	{1, TINGGI}...	None	8	Right	Ordinal	Input
6	UK	Numeric	8	0	UNIT KERJA	{1, PERAW...	None	8	Right	Nominal	Input
7	LK	Numeric	8	0	LAMA KERJA	{1, 1-10}...	None	8	Right	Nominal	Input
8	PL1	Numeric	8	0	PELATIHAN	{0, YA}...	None	8	Right	Nominal	Input
9	PL2	Numeric	8	0	PELATIHAN	{0, YA}...	None	8	Right	Nominal	Input
10	PL3	Numeric	8	0	PELATIHAN	{0, YA}...	None	8	Right	Nominal	Input
11	PL4	Numeric	8	0	PELATIHAN	{0, YA}...	None	8	Right	Nominal	Input
12	PL5	Numeric	8	0	PELATIHAN	{0, YA}...	None	8	Right	Nominal	Input
13	PL6	Numeric	8	0	PELATIHAN	{0, YA}...	None	8	Right	Nominal	Input
14	PL7	Numeric	8	0	PELATIHAN	{0, YA}...	None	8	Right	Nominal	Input
15	PL8	Numeric	8	0	PELATIHAN	{0, YA}...	None	8	Right	Nominal	Input
16	PL9	Numeric	8	0	PELATIHAN	{0, YA}...	None	8	Right	Nominal	Input
17	PL10	Numeric	8	0	PELATIHAN	{0, YA}...	None	8	Right	Nominal	Input
18	PL	Numeric	8	0	PELATIHAN	{0, PERNA...	None	8	Right	Nominal	Input
19	MT1	Numeric	8	0	MOTIVASI KE...	{0, YA}...	None	8	Right	Nominal	Input
20	MT2	Numeric	8	0	MOTIVASI KE...	{0, YA}...	None	8	Right	Nominal	Input
21	MT3	Numeric	8	0	MOTIVASI KE...	{0, YA}...	None	8	Right	Nominal	Input
22	MT4	Numeric	8	0	MOTIVASI KE...	{0, YA}...	None	8	Right	Nominal	Input
23	MT5	Numeric	8	0	MOTIVASI KE...	{0, YA}...	None	8	Right	Nominal	Input
24	MT6	Numeric	8	0	MOTIVASI KE...	{0, YA}...	None	8	Right	Nominal	Input
25	MT7	Numeric	8	0	MOTIVASI KE...	{0, YA}...	None	8	Right	Nominal	Input
26	MT8	Numeric	8	0	MOTIVASI KE...	{0, YA}...	None	8	Right	Nominal	Input
27	MT9	Numeric	8	0	MOTIVASI KE...	{0, YA}...	None	8	Right	Nominal	Input
28	MT10	Numeric	8	0	MOTIVASI KE...	{0, YA}...	None	8	Right	Nominal	Input
29	MT	Numeric	8	0	MOTIVASI KE...	{0, ADA MO...	None	8	Right	Nominal	Input
30	KK1	Numeric	8	0	KEMAMPUAN ...	{0, YA}...	None	8	Right	Nominal	Input
31	KK2	Numeric	8	0	KEMAMPUAN ...	{0, YA}...	None	8	Right	Nominal	Input
32	KK3	Numeric	8	0	KEMAMPUAN ...	{0, YA}...	None	8	Right	Nominal	Input
33	KK4	Numeric	8	0	KEMAMPUAN ...	{0, YA}...	None	8	Right	Nominal	Input
34	KK5	Numeric	8	0	KEMAMPUAN ...	{0, YA}...	None	8	Right	Nominal	Input
35	KK6	Numeric	8	0	KEMAMPUAN ...	{0, YA}...	None	8	Right	Nominal	Input
36	KK7	Numeric	8	0	KEMAMPUAN ...	{0, YA}...	None	8	Right	Nominal	Input
37	KK8	Numeric	8	0	KEMAMPUAN ...	{0, YA}...	None	8	Right	Nominal	Input
38	DK9	Numeric	8	0	DISIPLIN KERJA	{0, YA}...	None	8	Right	Nominal	Input
39	DK10	Numeric	8	0	DISIPLIN KERJA	{0, YA}...	None	8	Right	Nominal	Input
40	DK11	Numeric	8	0	DISIPLIN KERJA	{0, YA}...	None	8	Right	Nominal	Input
41	DK12	Numeric	8	0	DISIPLIN KERJA	{0, YA}...	None	8	Right	Nominal	Input
42	DK13	Numeric	8	0	DISIPLIN KERJA	{0, YA}...	None	8	Right	Nominal	Input
43	DK14	Numeric	8	0	DISIPLIN KERJA	{0, YA}...	None	8	Right	Nominal	Input
44	DK15	Numeric	8	0	DISIPLIN KERJA	{0, YA}...	None	8	Right	Nominal	Input
45	DO16	Numeric	8	0	DUKUNGAN O ...	{0, YA}...	None	8	Right	Nominal	Input
46	DO17	Numeric	8	0	DUKUNGAN O ...	{0, YA}...	None	8	Right	Nominal	Input
47	DO18	Numeric	8	0	DUKUNGAN O ...	{0, YA}...	None	8	Right	Nominal	Input
48	DO19	Numeric	8	0	DUKUNGAN O ...	{0, YA}...	None	8	Right	Nominal	Input
49	DO20	Numeric	8	0	DUKUNGAN O ...	{0, YA}...	None	8	Right	Nominal	Input
50	KN	Numeric	8	0	KINERJA	{0, CUKUP}...	None	8	Right	Nominal	Input

RIWAYAT HIDUP



Penulis bernama lengkap Rezki Bachtiar. lahir di Kota Makassar Provinsi Sulawesi Selatan Pada tanggal 01 Februari 1993, merupakan anak ke-6 dari 10 bersaudara dari pasangan suami istri Bapak H. Bachtiar TR, SE. dan Ibu Hj. Asmah. M. Penulis berkebangsaan Indonesia dan beragama Islam. Kini penulis

beralamat di Jalan Sultan Alauddin 2 No.182, Kelurahan Mangasa, Kecamatan Tamalate, Kota Makassar, Provinsi Sulawesi Selatan.

Penulis menyelesaikan pendidikan dasar di SD Inpres Bontomanai pada tahun 2005. Kemudian melanjutkan di SMP Pesantren Modern Tarbiyah Takalar dan lulus pada tahun 2008. Selanjutnya menempuh pendidikan di SMA Pesantren Modern Tarbiyah lulus pada tahun 2011. Sampai dengan penulisan skripsi ini penulis masih terdaftar sebagai mahasiswa program S1 Kesehatan Masyarakat Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
ALAUDDIN
M A K A S S A R